

MANUALE SU ORARIO DI LAVORO, ASSENZE & ISTITUTI CONNESSI

1. L'orario di lavoro.....	2
1.1 L'orario normale	3
1.2 L'orario straordinario	3
1.3 La durata massima dell'orario di lavoro.....	4
1.4 La distribuzione dell'orario di lavoro, in particolare i turni	5
1.5 Lavoro notturno	6
1.6 Tabella delle maggiorazioni	7
1.7 Reperibilità	7
1.8 Questioni relative al contratto part time	8
2. Festività, ferie, permessi ed aspettative.....	9
2.1 Festività	9
2.2 Ferie.....	10
2.3 Permessi annui retribuiti.....	10
2.4 Permessi ed aspettative per cause particolari.....	11
3. Assenze giustificate per impossibilità temporanea del lavoratore di svolgere la prestazione	13
3.1 Malattia ed infortuni non sul lavoro.....	13
3.2 Infortuni sul lavoro.....	16
3.3 Gravidanza e puerperio	17

I testi hanno scopo esemplificativo e riepilogativo e sono stati preparati dall'Ufficio Formazione della Uilm nazionale (a cura di Gianluca Ficco).

1. L'orario di lavoro

La dimensione temporale è uno degli aspetti più rilevanti della prestazione lavorativa, poiché il lavoro subordinato, a ben vedere, consiste proprio nello scambio fra retribuzione e disponibilità di tempo. La contrapposizione di interessi fra prestatore e datore di lavoro ha tradizionalmente generato in materia spinte sindacali rivendicative ed ha indotto il legislatore ad intervenire con norme inderogabili, per evitare forme di sfruttamento giudicate eccessive. Di conseguenza il tema dell'orario di lavoro è stato largamente sottratto all'autonomia delle parti ed è stato sottoposto a vincoli sia da parte della legge sia da parte della contrattazione collettiva.

La stessa Costituzione, all'art. 36, definisce alcuni principi fondamentali in tema di orario di lavoro: la necessità di prevedere una durata massima della giornata lavorativa, il diritto al riposo settimanale ed alle ferie, nonché il diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto¹. La fonte di regolamentazione della materia è il d. lgs. n° 66 del 2003, che ha recepito la direttiva n° 2000/34/CE. Notevole importanza assumono comunque le disposizioni dei contratti collettivi per i rispettivi ambiti di applicazione. Più in particolare, il contratto dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti firmato con Federmeccanica ed Assisital affronta l'argomento agli articoli 5 e successivi della disciplina generale, sezione terza.

Il d. lgs. n° 66/2003 definisce, all'art. 1, orario di lavoro “qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia a lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni”. Sulla base di tale definizione, non sempre è facile capire se una determinata attività rientri o meno nell'orario di lavoro, si pensi ad esempio alla questione dei tempi di vestizione, tradizionalmente molto dibattuta². Connessa è in qualche modo anche la tematica dei tempi di viaggio in caso di trasferta, che devono essere retribuiti all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro e non sono soggette ad alcuna maggiorazione. Si ricordi, infine, che non sono comprese nell'orario di lavoro le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e non superiori a due ore³.

La normativa, illustrata di seguito, sull'orario di lavoro non si applica, nella sua interezza, in caso “di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo”. Non sempre nella pratica è agevole distinguere le suddette categorie di lavoratori, ma in ogni caso deve trattarsi di lavoratori che esprimono professionalità medio-alte e che svolgono funzioni caratterizzate da spiccata autonomia. Vi sono ulteriori eccezioni, che limitano l'ambito di applicazione della normativa in questione, ma la maggior parte di esse non riguarda, o riguarda in modo del tutto marginale, il settore metalmeccanico⁴.

¹ Più precisamente l'art. 36 della Costituzione recita: “Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”.

² Segnaliamo la tesi interpretativa secondo cui i tempi di vestizione sono ricompresi nell'orario di lavoro qualora il datore di lavoro imponga ai propri dipendenti di svolgere la prestazione lavorativa indossando particolari indumenti, mentre in caso contrario ne sono esclusi.

³ I riposi normali, perché siano detratti dall'orario di lavoro, devono essere prestabiliti. Le soste, invece, che derivano da causa di forza maggiore non sono retribuite quando non superino i 60 minuti e possono essere recuperate, mentre saranno retribuite nel caso in cui i lavoratori siano trattenuti nel luogo di lavoro e le interruzioni superino i 60 minuti. Esistono tuttavia delle eccezioni, ad esempio: i lavoratori, che utilizzano videoterminali per almeno quattro ore consecutive e per venti ore settimanali, hanno diritto a 15 minuti di pausa, ricompresa nell'orario di lavoro e quindi retribuita, ogni 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale, senza possibilità di cumulo all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro; lo stesso dicasi per le pause, anche se superiori a 15 minuti, concesse a seguito di sforzi molto faticosi per permettere all'operaio di tornare in condizione fisica di lavorare.

⁴ Ad esempio alcuni istituti del d. lgs. n° 66/2003 non si applicano al personale addetto al telelavoro o al personale addetto a mansioni discontinue.

1.1 L'orario normale

L'art. 3 del d. lgs. n° 66/2003 fissa l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali, ma demanda ai contratti collettivi la possibilità di stabilire un limite inferiore. Il Ccnl dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti firmato con Federmeccanica conferma, in ogni caso, la durata massima dell'orario di lavoro in 40 ore settimanali.

Lo stesso art. 3 permette, inoltre, ai contratti collettivi di “riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno”. In tal caso, evidentemente, si alterneranno periodi di maggiore e minore lavoro ed il vincolo dell'orario settimanale rappresenterà un limite medio da non superare (c.d. orario di lavoro plurisettimanale).

Il Ccnl Federmeccanica permette l'adozione del sistema di orario c.d. plurisettimanale solo a determinate condizioni:

- 1) L'orario plurisettimanale è anzitutto permesso per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana; le settimane di maggior lavoro non potranno comunque superare il tetto di 48 ore⁵.
- 2) In secondo luogo, il ricorso all'orario plurisettimanale è permesso in casi di stagionalità dei prodotti e per le attività di installazione e montaggio, entro il limite massimo di 64 ore annue di flessibilità, da distribuire in modo che la durata massima delle settimane di maggior lavoro non ecceda le 48 ore⁶ e la durata minima delle settimane di minor lavoro non scenda al di sotto di 32 ore⁷. Le modalità di attuazione di tale regime flessibile di orari devono, però, essere concordate con le Rsu e le Organizzazioni sindacali territoriali⁸. Infine, per le ore prestate oltre la soglia di 40, sarà corrisposta una maggiorazione omnicomprensiva del 10% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 15% per le ore prestate al sabato.

1.2 L'orario straordinario

Il lavoro straordinario è definibile come il lavoro che eccede l'orario normale di lavoro. L'art. 5 del d. lgs. n° 66/2003 dispone che il “lavoro straordinario deve essere contenuto”, ma demanda alla contrattazione la concreta disciplina delle modalità della sua esecuzione. Inoltre lo stesso articolo prevede una serie di norme suppletive o dispositive, che si applicano solo nel silenzio dei contratti collettivi⁹. Infine l'ultimo comma del suddetto articolo stabilisce due principi inderogabili: innanzitutto il lavoro straordinario “deve essere computato a parte”; in secondo luogo esso deve

⁵ La media settimanale di 40 ore dovrà essere calcolata con riferimento ad un periodo non eccedente l'anno.

⁶ Nel caso di lavoratori addetti a turni normalmente articolati da lunedì al venerdì, nella settimana a 48 ore si potrà lavorare un solo turno nella giornata del sabato, mentre sarà possibile lavorare due turni nella giornata di sabato solo se non verranno superate le 46 ore settimanali.

⁷ Per fare un esempio concreto: possono determinarsi massimo 8 settimane (64 ore/8) a 48 ore settimanali, da recuperare con altrettante settimane a 32 ore.

⁸ L'incontro fra azienda e sindacati deve avere luogo non oltre il terzo giorno dalla comunicazione. Infine il Ccnl precisa che la contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme del Ccnl.

⁹ In particolare i commi 3 e 4 dell'art. 5 del d. lgs. 66/2003 dispongono che: (3° comma) “In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali”. (4° comma) “Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a: a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori; b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione; c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24/12/1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali in azienda”.

essere compensato con le maggiorazioni e/o con i riposi compensativi, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva¹⁰.

Il Ccnl dell'industria metalmeccanica prevede che il lavoro straordinario abbia carattere eccezionale¹¹, ma stabilisce anche che il lavoratore non possa rifiutarsi di prestarlo, salvo giustificato motivo.

In ogni caso sono posti dei limiti quantitativi al suo utilizzo: 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali; 250 ore annuali per le aziende fino a 200 dipendenti, 200 ore annuali per le aziende con oltre 200 dipendenti, 260 ore annuali per le attività di manutenzione installazione e montaggi.

Per quanto concerne i diritti di informazione e consultazione, il Ccnl dell'industria metalmeccanica prevede due differenti procedure:

- 1) In generale è stabilito che, salvo casi eccezionali ed imprevedibili, la direzione aziendale dia informazione preventiva alle Rsu, di norma in apposito incontro¹².
- 2) Nel caso di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì) sarà ammesso il lavoro straordinario oltre le 2 ore, nella giornata del sabato, qualora esso sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione. Negli altri casi esso deve essere concordato con la Rsu e deve essere corrisposta una maggiorazione del 50%. Lo stesso Ccnl prevede, però, una quota di straordinario c.d. esente di cui l'azienda può liberamente disporre¹³, senza bisogno né di accordo né di informazione alle Rsu, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica, di norma nella giornata del sabato; tale quota esente è pari a 32 ore per i lavoratori turnisti, 32 ore per i lavoratori non turnisti in aziende con oltre 200 dipendenti, 40 ore per i lavoratori non turnisti in aziende fino a 200 dipendenti. Ogni quadrimestre, infine, l'azienda comunicherà alle Rsu le ore di quota esente utilizzate.

Il lavoro prestato in straordinario dovrà essere compensato con le maggiorazioni previste dal Ccnl e riportate schematicamente nel paragrafo 1.6. Inoltre è stata istituita la c.d. Banca ore per le ore di straordinario prestate oltre le 80 ore annue per le imprese fino a 200 dipendenti ed oltre 32 ore annue per le imprese con oltre 200 dipendenti. La Banca ore permette ai lavoratori, che dichiarassero di volerne profittare entro il mese successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, di ottenere un riposo compensativo, da fruire con le modalità previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti; in tal caso, però, la maggiorazione per le ore di straordinario sarà pari alla metà di quella normalmente prevista (vedi paragrafo 1.6).

1.3 La durata massima dell'orario di lavoro

Secondo l'art. 4 del d. lgs. n° 66/2003, la durata massima dell'orario di lavoro, quindi del lavoro normale e del lavoro straordinario complessivamente considerati, è stabilita dai Ccnl, ma non può in ogni caso superare le 48 ore settimanali. Si badi che il limite di 48 ore è un limite medio da calcolare con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi o al maggior periodo stabilito dai contratti collettivi¹⁴.

¹⁰ Altri limiti all'utilizzo dello straordinario derivano indirettamente dai limiti complessivi all'orario di lavoro, come meglio si chiarirà in seguito (vedi paragrafo 1.3).

¹¹ L'art 8 della disciplina speciale parte prima, nonché l'art. 7 della disciplina speciale parte terza, rinviano, relativamente ai casi di ricorso al lavoro straordinario, anche al 4° comma dell'art. 5 del d. lgs. 66/2003, evidentemente recependolo (vedi nota n° 7).

¹² Sono esenti dall'obbligo di informazione preventiva le aziende di manutenzione, di installazione e di montaggio, tenute ad una semplice comunicazione.

¹³ Per la precisione l'azienda potrà richiedere prestazioni individuali di lavoro straordinario dandone comunicazione 24 ore prima ai singoli lavoratori, salvo i casi eccezionali di urgenza.

¹⁴ I contratti collettivi possono elevare il periodo di riferimento per il calcolo della suddetta media a 6 mesi ovvero a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, specificate negli stessi contratti collettivi.

Con riferimento al Ccnl dell'industria metalmeccanica il limite di ciascuna settimana potrà essere calcolato considerando quanto fin ora esposto in tema di orario normale e straordinario. Conseguentemente si avrà che: il limite medio è di 48 ore, ma il limite della settimana di maggior lavoro, in caso di adozione di orario c.d. plurisettimanale, è di 56 ore (48 di orario normale e 8 di straordinario).

Ogni settimana il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive¹⁵, di regola coincidenti con la domenica, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero di cui si dirà a breve. Alcune eccezioni di legge, recepite dal nostro contratto, prevedono, però, la possibilità di usufruire di un giorno di riposo prefissato¹⁶ diverso dalla domenica¹⁷.

Per quanto concerne la durata massima della giornata lavorativa, questa può essere calcolata sottraendo dalle 24 ore della giornata il periodo di riposo giornaliero imposto dalla legge di 11 ore consecutive, nonché la pausa obbligatoria per la refezione. Se l'orario di lavoro giornaliero eccede le 6 ore, il lavoratore ha diritto, infatti, a una pausa non ricompresa nell'orario di lavoro e quindi non retribuita, per recuperare le energie psico-fisiche e per consumare il pasto¹⁸.

1.4 La distribuzione dell'orario di lavoro, in particolare i turni

Il datore di lavoro ha il potere di modificare in modo unilaterale la distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco della giornata o della settimana lavorativa, purché tale modifica non sia arbitraria, ma dettata da effettive esigenze tecniche, organizzative e produttive¹⁹.

Secondo quanto stabilito dal Ccnl dell'industria metalmeccanica, la Direzione aziendale stabilisce la distribuzione dell'orario²⁰, previo esame con le Rsu. La ripartizione dell'orario deve essere esposta in apposita tabella.

Rientra, quindi, fra le facoltà del datore di lavoro quella di stabilire più turni giornalieri. Il Ccnl dell'industria metalmeccanica prevede che i lavoratori turnisti beneficino di mezz'ora retribuita per

¹⁵ Il diritto alle 24 ore consecutive di riposo subisce delle deroghe: per quanto interessa la realtà metalmeccanica, il diritto è derogato nel caso di "attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale". I contratti collettivi possono stabilire altre deroghe. In ogni caso, stante la rilevanza costituzionale del diritto in questione, la Corte costituzionale reputa legittima la deroga al riposo settimanale solo nel caso in cui sia comunque previsto un riposo compensativo e non nel caso in cui il diritto sia semplicemente eliso.

¹⁶ In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, si applicheranno le maggiorazioni del festivo.

¹⁷ Riportiamo alcuni casi significativi che concernono il settore metalmeccanico: "attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche; industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione (...); attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia".

¹⁸ Le modalità di fruizione e la durata di tali pause sono determinate dai contratti collettivi; in mancanza, al lavoratore deve comunque essere concessa una pausa, non ricompresa nell'orario di lavoro e quindi non retribuita, della durata non inferiore a dieci minuti. Il Ccnl dell'industria metalmeccanica regola la pausa per la refezione dei lavoratori turnisti (vedi paragrafo 1.4).

¹⁹ Il potere del datore di lavoro di variare la distribuzione dell'orario di lavoro non viene limitato dal fatto che l'orario in atto è praticato da molto tempo, poiché in materia non possono essere configurati usi aziendali vincolanti. Al contrario il potere di variare la distribuzione dell'orario viene meno verso i singoli lavoratori, qualora la distribuzione dell'orario abbia costituito oggetto di una specifica pattuizione individuale.

²⁰ Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni, il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione però per alcune, importanti, categorie di lavoratori, a cui comunque saltuariamente deve essere consentita la disponibilità del sabato pomeriggio: si tratta, fra gli altri, dei lavoratori turnisti, degli addetti alla manutenzione ed alla riparazione di impianti, secondo quanto previsto dall'allegato all'art. 5 disciplina generale sezione terza del Ccnl dell'industria metalmeccanica.

la refezione²¹. Inoltre è anche prevista la necessità di una rotazione, al fine di impedire che una parte dei lavoratori debba prestare il proprio lavoro esclusivamente di notte.

1.5 Lavoro notturno

Il d. lgs. n° 66 del 2003 fissa in tema di lavoro notturno alcuni principi ed alcune limitazioni²². Più in particolare, esso stabilisce che:

- 1) L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione delle Rsu o, in mancanza di queste, delle organizzazioni territoriali dei lavoratori²³.
- 2) L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle 24 ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.
- 3) E' affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni.
- 4) E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino²⁴.
- 5) Non sono in ogni caso obbligati a prestare lavoro notturno: a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della l. n° 104/1992 e successive modificazioni.
- 6) I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno.
- 7) L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche²⁵.
- 8) Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili²⁶.

Il Ccnl dell'industria metalmeccanica determina le maggiorazioni che spettano per il lavoro notturno, da noi riportate schematicamente nel paragrafo 1.6. Ai soli fini retributivi, e quindi per la corresponsione di dette maggiorazioni, il Ccnl contiene due definizioni di lavoro notturno, una per

²¹ L'art. 5 disciplina generale sezione terza del Ccnl dell'industria metalmeccanica prevede altre disposizioni specifiche per i turnisti, relativamente ai meccanismi di sostituzione ed ai permessi annui retribuiti.

²² Il d. lgs. n° 66 del 2003 definisce "periodo notturno il periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino" e "lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale; qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale".

²³ Inoltre "Il datore di lavoro (...) informa per iscritto i servizi ispettivi della direzione provinciale del lavoro (...), con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici (...). Tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali (...)".

²⁴ E' inoltre vietato adibire al lavoro notturno gli apprendisti minorenni; nel caso di apprendisti maggiorenni, il lavoro notturno non deve comunque interferire con l'attività formativa.

²⁵ Il d. lgs. n° 66/2003 dispone anche che: "La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoratore notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi".

²⁶ E' inoltre demandato alla contrattazione collettiva di definire le modalità di trasferimento al lavoro diurno e di individuare le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione a mansioni equivalenti diurne non risulti applicabile.

gli operai ed una per gli impiegati, differenti dalla definizione legislativa: per quanto concerne gli operai, il lavoro notturno decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino²⁷; per quanto concerne gli impiegati, il lavoro notturno decorre fra le ore 21 e le ore 6 del mattino. Infine il Ccnl precisa che nessun lavoratore, salvo giustificato motivo, può rifiutarsi di compiere lavoro notturno.

1.6 Tabella delle maggiorazioni

	Per lavoro non a turni	Per lavoro a turni
Lavoro straordinario prime due ore	25%	25%
Lavoro straordinario ore successive	30%	30%
Notturmo fino alle 22	20%	15%
Notturmo oltre le 22	30%	15%
Festivo	50%	50%
Festivo con riposo compensativo (1)	10%	10%
Straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%
Straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	35%	35%
Straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%
Straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
Notturmo festivo	60%	55%
Notturmo festivo con riposo compensativo (1)	35%	30%
Straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%
Straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	55%	50%

(1) Il lavoro festivo in giorno di domenica, con riposo compensativo, è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate: per quanto concerne gli operai, sulla paga base di fatto comprensiva, per i lavoratori normalmente a cottimo, della relativa percentuale minima; per quanto concerne gli impiegati, sulla quota oraria (1/173 della paga mensile) del minimo contrattuale di categoria più aumenti di merito e aumenti periodici di anzianità.

1.7 Reperibilità

La reperibilità, disciplinata dall'art 5-ter disciplina generale sezione terza del Ccnl dell'industria metalmeccanica, è un istituto complementare alla prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione della direzione aziendale, per sopperire ad esigenze non prevedibili. Ne consegue che le ore di reperibilità non possono essere considerate ore di lavoro.

Nessun lavoratore, salvo giustificato motivo, può rifiutarsi di compiere turni di reperibilità. D'altronde l'azienda provvederà ad avvicendare nei turni di reperibilità il maggior numero di lavoratori, pur dando priorità a coloro che ne facciano richiesta, e normalmente inserirà i dipendenti nei turni di reperibilità con un preavviso scritto di 7 giorni.

²⁷ "Tuttavia – specifica il Ccnl – non si considera lavoro notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti".

Il lavoratore in reperibilità deve raggiungere l'azienda, in caso di richiesta, di norma entro 30 minuti. Qualora il lavoratore non risponda tempestivamente alla chiamata, perderà la relativa indennità e si esporrà a sanzioni disciplinari.

La reperibilità può essere oraria, giornaliera e settimanale. Quest'ultima non potrà eccedere due settimane consecutive su quattro e non dovrà coinvolgere più di 6 giorni continuativi.

Per la reperibilità è previsto uno specifico compenso, non cumulabile con il compenso dovuto nei casi di effettivo intervento.

LIVELLO	Compenso giornaliero			Compenso settimanale		
	16 h giorno lavorato	24 h giorno libero	24 h festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
1°-2°-3°	4,00	6,00	6,50	26,00	26,50	28,50
4°-5°	4,75	7,50	8,00	31,25	31,75	34,50
Oltre al 5°	5,50	9,00	9,50	36,50	37,00	40,50

Il compenso orario si ottiene dividendo per 16 gli importi della prima colonna.

In caso di chiamata, il lavoratore percepirà un compenso pari all'85% della normale retribuzione per il tempo di viaggio necessario a raggiungere il luogo dell'intervento ed al successivo rientro. Le ore di intervento sono, naturalmente, ore di lavoro in senso stretto e saranno compensate con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, notturno e festivo a seconda dei casi. Infine per ogni intervento è riconosciuto un compenso aggiuntivo pari a 5 euro, nonché il rimborso delle spese di viaggio²⁸. I compensi corrisposti sono comprensivi dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta o indiretta, compreso il Tfr.

1.8 Questioni relative al contratto part time

Il contratto di part time pone problemi delicati in ordine al potere del datore di lavoro di variare unilateralmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro. Tali problemi derivano dal fatto che il lavoro a tempo parziale non garantisce normalmente il raggiungimento di una retribuzione sufficiente ad una "vita libera e dignitosa"; di conseguenza deve essere garantita al lavoratore la possibilità di trovare un'ulteriore occupazione. Ebbene la possibilità del datore di lavoro di variare la collocazione temporale o addirittura la quantità di ore della prestazione lavorativa, tramite l'attivazione di clausole c.d. elastiche o flessibili o la richiesta di lavoro supplementare, limita fortemente la possibilità concreta del lavoratore part timer di dedicarsi ad altre attività. A ciò si aggiunga che il part time è una tipologia di contratto che dovrebbe sovvenire non solo ad esigenze aziendali, ma anche ad esigenze di vita dei lavoratori giudicate meritevoli di tutela, come la cura dei figli, la cura della salute o il diritto allo studio.

Per l'illustrazione dei meccanismi di variazione dell'orario di lavoro da parte del datore di lavoro nel contratto part time, si invita a consultare il Manuale del sindacalista Uilm sul part time, in particolare i paragrafi "2.3 Clausole elastiche e flessibili" e "3.1 Il lavoro supplementare e straordinario".

²⁸ Più in particolare il lavoratore, non munito di mezzo aziendale potrà farsi rimborsare le spese necessarie per i mezzi di trasporto pubblici o, se autorizzato, per le spese di trasporto privato.

2. Festività, ferie, permessi ed aspettative

La legge ed il Ccnl prevedono in determinate circostanze il diritto del lavoratore di astenersi legittimamente dal compiere l'attività lavorativa. Talvolta tale diritto è associato al diritto alla retribuzione, in altri casi, invece, si ha il diritto di assentarsi, ma non anche di percepire la retribuzione. Nel presente capitolo esamineremo i vari istituti rilevanti in materia, rimandando al capitolo successivo, però, la trattazione delle fattispecie di assenza giustificata per impossibilità temporanea del lavoratore di svolgere la prestazione. Si ricordi che i permessi, nonché le sospensioni dovute ad interruzioni o riduzioni di attività, non interrompono l'anzianità di servizio dei lavoratori; principio opposto, di norma, vale per i periodi di congedo non retribuiti.

2.1 Festività

Sono considerate giornate festive tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo, quando vi sia obbligo per il lavoratore di prestare il suo normale turno di lavoro durante le domeniche (vedi paragrafo 1.3 nella parte riguardante il riposo settimanale).

Inoltre sono giornate festive le c.d. festività nazionali e religiose²⁹: 25 Aprile (anniversario Liberazione), 1° maggio (festa del lavoro), 2 giugno (festa della Repubblica), Capodanno (1° gennaio), Epifania (6 gennaio), Ognissanti (1° novembre), Lunedì di Pasqua (mobile), Assunzione (15 agosto), Immacolata Concezione (8 dicembre), Natale (25 dicembre), S. Stefano (26 dicembre), Il patrono della località ove risiede l'unità produttiva³⁰.

Per quanto concerne il trattamento economico, la legge ed il Ccnl dell'industria metalmeccanica distinguono fra operai ed impiegati³¹:

- a) Operai: tutte le festività, devono essere pagate 1/6 dell'orario settimanale, cioè 6 ore e 40 minuti; fa eccezione l'Epifania pagata a 8 ore³².
- b) Impiegati: in ragione della misura fissa mensile della retribuzione, le festività cadenti dal lunedì al venerdì sono retribuite a 8 ore, quelle coincidenti con la domenica 6,40 (1/26 della retribuzione mensile).

Nel caso in cui nella giornata festiva venga effettuata la prestazione, al lavoratore compete, oltre alla retribuzione delle ore lavorate con la relativa maggiorazione³³ (per l'importo delle maggiorazioni vedi la relativa tabella al paragrafo 1.6), anche l'importo della festività.

²⁹ In sostituzione di 4 festività abolite, i lavoratori usufruiscono di 4 gruppi di 8 ore di permessi individuali retribuiti. La celebrazione della festività dedicata all'unità nazionale, che precedentemente era stabilita nella giornata del 4 di novembre, ha oggi luogo nella prima domenica di novembre: per questa festività il lavoratore usufruirà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

³⁰ Quest'ultima festa, essendo di origine contrattuale, può essere sostituita con altra festività, di comune accordo fra le organizzazioni sindacali e la direzione aziendale.

³¹ Sono, in ogni caso, fatti salvi gli accordi aziendali in atto più favorevoli.

³² Per non ingenerare confusioni, conviene sottolineare una differenza normativa fra il Ccnl dell'industria metalmeccanica firmato con Federmeccanica ed il Ccnl della piccola e media industria firmato con Unionmeccanica (Confapi). Quest'ultimo, in particolare, stabilisce che agli operai le festività dal lunedì al venerdì siano retribuite nella misura di 8 ore, mentre le festività cadenti di sabato e domenica 6 ore e 40 minuti; fa eccezione l'Epifania, che è comunque pagata a 8 ore.

³³ Ciò anche quando il lavoratore si trovi assente per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, assenza facoltativa dopo il parto, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificato motivo. Il pagamento è sempre a carico dell'azienda, con l'eccezione della festa del santo patrono che può essere integrabile dall'Inps in caso di assenza per malattia, infortunio, ecc...

2.2 Ferie

Il diritto alle ferie è sancito dall'art. 36 della Costituzione e disciplinato dall'art. 2109 del codice civile, nonché dal d. lgs. n° 66/2003. Il Ccnl dell'industria metalmeccanica, anche sulla base del rinvio operato dalla legge, regola la materia in modo leggermente differente per operai ed impiegati:

- a) Operai - Agli operai spettano 4 settimane di ferie ogni anno.
- b) Impiegati - Agli impiegati spettano 4 settimane all'anno di ferie, fino a 10 anni di anzianità aziendale; 4 settimane più 1 giorno di ferie da 10 a 18 anni di anzianità aziendale; 5 settimane dopo 18 anni di anzianità aziendale.

Ai fini del computo del periodo di ferie, le settimane lavorative devono essere ragguagliate a 40 ore e, quindi, ad un numero differente di giorni in base alla distribuzione dell'orario³⁴. Le festività infrasettimanali, inoltre, interrompono le ferie, dando luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di ferie è stabilito dalla Direzione aziendale, previo esame congiunto con la Rsu per quanto concerne le ferie collettive ed, in ogni caso, tenendo conto delle esigenze dei lavoratori compatibilmente con le esigenze aziendali. Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglioni); tuttavia il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane.

Il periodo di ferie va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione³⁵.

Le ferie, per periodi di lavoro inferiori all'anno, maturano nella misura di 1/12 per ogni mese di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Le ferie maturano anche nel caso di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, permessi retribuiti, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio. Le ferie non maturano, invece, durante i sei mesi di assenza facoltativa dopo il parto e durante la sospensione dal lavoro per cassa integrazione guadagni³⁶.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione di fatto in atto al momento del godimento ed il pagamento avrà luogo all'inizio del periodo medesimo.

La malattia sospende la fruizione delle ferie nel caso in cui comporti il ricovero ospedaliero (per la durata dello stesso) o una prognosi superiore a sette giorni di calendario. Infine il lavoratore in ferie potrà essere richiamato in servizio per esigenze eccezionali ed, in tal caso, gli sarà riconosciuto il trattamento di trasferta per il periodo di viaggio.

2.3 Permessi annui retribuiti

Il Ccnl dell'industria metalmeccanica riconosce ai lavoratori 13 permessi annui retribuiti (c.d. P.A.R.) di 8 ore, pari complessivamente a 104 ore³⁷. Ai lavoratori che prestano la propria attività in un sistema di 15 o più turni settimanali, comprendendo il turno notturno e/o quello di sabato e

³⁴ La settimana sarà ragguagliata a 6 giorni lavorativi di 6 ore e 40 minuti, nel caso di distribuzione dell'orario su 6 giorni; sarà, invece, ragguagliata a 5 giornate da 8 ore, in caso di distribuzione dell'orario su 5 giorni.

³⁵ Le ferie ulteriori le quattro settimane non sono soggette a tali scadenze. Del resto il periodo minimo di quattro settimane di ferie previsto dalla legge non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

³⁶ Per il caso di sospensione dal lavoro per periodi inferiori al mese, sono diffuse due differenti interpretazioni: a) le ferie sono riconosciute proporzionalmente al solo periodo lavorato; b) le ferie maturano per intero nel caso in cui il lavoratore abbia lavorato per più di quindici giorni, mentre non maturano affatto nel caso in cui il lavoratore abbia lavorato quindici giorni o meno.

³⁷ Di queste 72 ore sono riconosciute a titolo di diminuzione di orario e 32 in sostituzione delle festività abolite.

domenica, è riconosciuto un ulteriore permesso annuo retribuito di 8 ore³⁸. Un regime di maggior favore è infine previsto per i lavoratori del settore siderurgico, dal momento in cui il numero di permessi è elevato a 15,5, per 124 ore complessive.

Una quota di detti permessi, fino ad un massimo di 7, può essere utilizzata per la fruizione collettiva, previo esame congiunto fra la Direzione e la Rsu, che deve essere di norma svolto entro il mese di maggio di ciascun anno.

I permessi a fruizione individuale sono utilizzati su richiesta del lavoratore da effettuarsi almeno 25 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% degli addetti al turno di appartenenza³⁹. Nel caso in cui non sia rispettato suddetto termine di preavviso, la fruizione avverrà compatibilmente con le esigenze aziendali e, comunque, nel rispetto di un tetto massimo di assenza al medesimo titolo del 9,5% degli addetti al turno di appartenenza⁴⁰.

I permessi individuali potranno essere fruiti anche in gruppi da 4 ore, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze aziendali. Le aziende potranno prevedere, previo esame con le Rsu, differenti modalità di fruizione dei P.A.R.

E' anche possibile chiedere, secondo quanto previsto per gli operai dall'art. 23 disciplina speciale parte prima del Ccnl dell'industria metalmeccanica, permessi di "uscita" autorizzata, ma la domanda deve essere avanzata entro la prima mezz'ora di lavoro, salvo casi eccezionali. In caso di uscita entro la prima mezz'ora di lavoro, non viene corrisposta retribuzione per la prestata frazione di ora; negli altri casi sanno retribuite le ore di lavoro prestate. L'art. 17 disciplina speciale parte prima del Ccnl dell'industria metalmeccanica, riferendosi agli impiegati, consente permessi brevi, sempreché ricorrano giustificati motivi e non ostino esigenze di servizio.

I permessi non goduti entro l'anno di maturazione confluiranno in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, scaduto il quale saranno liquidati.

2.4 *Permessi ed aspettative per cause particolari*

Sia la legge sia il Ccnl dell'industria metalmeccanica riconoscono permessi ed aspettative al ricorrere di determinati eventi⁴¹. Più in particolare, ricordiamo che:

- 1) Il lavoratore ha diritto a tre giorni all'anno di permessi retribuiti in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di un componente la famiglia anagrafica; detti permessi devono essere utilizzati entro sette giorni dal verificarsi dell'evento luttuoso o dall'accertamento dell'infermità o dallo specifico intervento terapeutico⁴².
- 2) In caso di matrimonio, spettano 15 giorni di c.d. congedo matrimoniale retribuito⁴³.
- 3) Qualora la permanenza in trasferta superi i quattro mesi continuativi, su richiesta scritta del lavoratore, 'azienda concederà una licenza minima di tre giorni, uno dei quali retribuito.
- 4) I lavoratori con anzianità di servizio superiore a 10 anni⁴⁴, possono richiedere una sola volta un periodo di aspettativa non retribuita della durata minima di 1 mese e massima di 6 mesi; il

³⁸ Ai lavoratori turnisti del settore siderurgico, però, tale permesso è monetizzato e corrisposto insieme alla gratifica natalizia.

³⁹ In caso di superamento del tetto del 5%, le richieste verranno esaudite in ordine cronologico.

⁴⁰ Verrà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari o da eventi morbosi di familiari entro il 1° grado debitamente certificati.

⁴¹ In questa sede non si affronterà la tematica dei permessi per lo svolgimento di cariche sindacali o pubbliche.

⁴² L'evento luttuoso o morboso deve essere documentato entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa. Si ricordi infine che, in sostituzione dei tre giorni di permesso, è possibile concordare per iscritto con il datore di lavoro particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, comportanti riduzioni di orario.

⁴³ Per quanto concerne gli operai, tale periodo è retribuito nell'ammontare minimo di 80 ore di retribuzione globale, anche qualora il lavoratore, per giustificato motivo, si trovi sospeso o assente. Per quanto, invece, riguarda gli impiegati, è stabilito che durante il suddetto periodo di congedo gli stessi sono considerati "a tutti gli effetti in servizio" e che, in ogni caso, "il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali".

beneficio sarà concesso dalla Direzione aziendale compatibilmente alle necessità tecnico-organizzative e, comunque, contemporaneamente per un numero di dipendenti non eccedenti l'1% del personale dell'unità produttiva.

- 5) Il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo non retribuito per gravi motivi familiari⁴⁵; il periodo di congedo, continuativo o frazionato, non potrà superare i due anni nell'arco della vita lavorativa; durante il suddetto periodo di congedo il lavoratore non potrà svolgere alcun tipo di attività lavorativa e conserverà il diritto a rientrare a lavoro, una volta superata la durata minima specificata nella richiesta, previo preavviso.
- 6) Il lavoratore tossicodipendente ha diritto ad un periodo di aspettativa non retribuita, non superiore a tre anni, per accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione; analogo diritto è riconosciuto al familiare di tossicodipendente, che concorra al programma riabilitativo, ma in questo caso la durata massima del congedo è di quattro mesi.
- 7) Permessi, retribuiti e non, sono previsti dalla legge per particolari eventualità; ad esempio sono previsti permessi retribuiti per i donatori di sangue (l. n° 584/1967)⁴⁶, mentre sono riconosciuti permessi non retribuiti ai lavoratori designati all'ufficio di giudice popolare presso le Corti d'assise (art. 36 della l. n° 287/1951); importanti agevolazioni sono previste per i lavoratori portatori di handicap e per i lavoratori familiari di portatori di handicap; infine permessi e riposi compensativi sono riconosciuti per lo svolgimento di funzioni presso i seggi elettorali⁴⁷.
- 8) Un complesso di facilitazioni, permessi ed aspettative è previsto a favore dei lavoratori impegnati in attività formativa; per lo studio dell'argomento rinviamo a quanto illustrato nella "Scheda informativa Uilm sui benefici previsti in favore dei lavoratori-studenti".

⁴⁴ Nel caso in cui la domanda di aspettativa sia motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato, l'anzianità di servizio necessaria è ridotta a 7 anni.

⁴⁵ I gravi motivi devono riferirsi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti obbligati agli alimenti di cui all'art. 433 del codice civile, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. I gravi motivi che rendono possibile il congedo sono i seguenti: a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone indicate sopra; b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopra elencate; c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo; d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui sopra ad esclusione del richiedente, derivanti da patologie acute o croniche che: determinano una temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale.

⁴⁶ I donatori di sangue hanno diritto ad un riposo di 24 ore ed alla corresponsione della normale retribuzione per la giornata del salasso.

⁴⁷ Secondo quanto disposto dall'art. 11 della l. n° 53/1990 (come interpretato dalla l. n° 69/1992), ai lavoratori dipendenti chiamati ad adempiere funzioni presso i seggi elettorali compete il diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle operazioni. In tale periodo occorre verificare quali giornate siano lavorative e quali siano festive o non lavorative. Quanto alle giornate lavorative, il dipendente ha diritto a fruire del medesimo trattamento economico e normativo che sarebbe spettato in caso di effettiva prestazione. Per quanto riguarda le giornate festive, o non lavorative, le stesse andranno retribuite con altrettante quote della retribuzione normale, ovvero con l'alternativa di un riposo compensativo. Se la giornata festiva o non lavorativa coincide con il riposo settimanale il dipendente ha diritto al godimento immediato del riposo compensativo.

3. Assenze giustificate per impossibilità temporanea del lavoratore di svolgere la prestazione

Vi sono dei casi in cui il lavoratore è impossibilitato a svolgere la propria attività lavorativa, poiché versa in una condizione soggettiva che gli impedisce di compiere la prestazione. Ciò si verifica senz'altro al ricorrere di una malattia o all'avverarsi di un infortunio. La legge e la contrattazione collettiva riconoscono al lavoratore infermo diritti e tutele utili a conservare la propria posizione lavorativa ed a percepire un reddito durante i periodi di necessaria inattività: nel presente capitolo illustreremo gli istituti della malattia e dell'infortunio non professionali, nonché gli istituti dell'infortunio sul lavoro e della malattia professionale.

Oltre a ciò, sarà trattato anche il tema degli istituti connessi alla gravidanza ed al puerperio. Evidentemente nelle ipotesi di assenza, obbligatoria o facoltativa, per gravidanza e puerperio la nozione di impossibilità di svolgere la prestazione viene ampliata, fino a trascendere la mera incapacità fisica. In questi casi viene tutelato non solo il diritto alla salute della lavoratrice e bambino, ma anche il diritto di accudire il figlio, che difatti spetta sia alla madre sia al padre.

3.1 Malattia ed infortuni non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non professionali, il lavoratore ha diritto di assentarsi dal lavoro e di percepire un compenso sostitutivo della retribuzione. Sono rilevanti quelle alterazioni dello stato di salute, che comportano una concreta incapacità⁴⁸ temporanea⁴⁹ al lavoro. Detta incapacità può derivare anche dalla esigenza di sottoporsi a terapie incompatibili con la presenza sul luogo di lavoro, oppure dalla necessità di non compromettere la guarigione (c.d. convalescenza).

Il lavoratore ammalato deve avvisare l'azienda dell'inizio o della prosecuzione della malattia entro il primo giorno di assenza e deve provvedere ad inviare, entro il secondo giorno, il relativo certificato medico sia all'azienda sia all'Inps⁵⁰. In mancanza delle suddette comunicazioni al datore di lavoro, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza viene considerata ingiustificata ed il lavoratore si espone a provvedimenti disciplinari.

Il lavoratore ha altresì l'obbligo, per tutta la durata della malattia, di trovarsi nel domicilio comunicato⁵¹, per consentire l'accertamento del suo stato di salute, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19⁵². Sono permesse esclusivamente le assenze dal domicilio per necessità inerenti la malattia o per gravi motivi familiari, che comunque vanno preventivamente comunicati, salvo forza maggiore⁵³. La mancata reperibilità durante le fasce orarie, senza giustificato motivo, espone il lavoratore a sanzioni disciplinari e comporta la perdita del trattamento economico a carico dell'Inps⁵⁴.

⁴⁸ Uno stato patologico che non comporti incapacità al lavoro non costituisce, pertanto, valida causa di assenza dal lavoro; in modo speculare l'incapacità al lavoro non deve essere assoluta per legittimare l'assenza, ma è sufficiente che essa sia relativa alle concrete modalità di svolgimento della prestazione.

⁴⁹ La disciplina di seguito illustrata riguarda solo inabilità temporanee; la perdita definitiva della capacità del lavoratore di svolgere le proprie mansioni costituisce, infatti, un caso di impossibilità sopravvenuta della prestazione implicante la risoluzione del contratto di lavoro.

⁵⁰ Mentre la comunicazione all'azienda serve a giustificare l'assenza, il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione all'Inps comporta, salvo talune esclusioni, la perdita dell'indennità per i giorni di ritardo.

⁵¹ Coerentemente il lavoratore deve comunicare immediatamente gli eventuali mutamenti di domicilio o dimora.

⁵² Gli istituti previdenziali sono tenuti a compiere il controllo anche su richiesta del datore di lavoro; ma sono vietati e penalmente sanzionati gli accertamenti diretti del datore di lavoro sull'infermità per malattia del lavoratore.

⁵³ Qualora non fosse stato reperito al domicilio, durante le fasce orarie, il lavoratore è tenuto a presentarsi comunque alla visita medica di controllo presso l'ambulatorio della Asl, all'ora indicata sul cedolino lasciato dal medico.

⁵⁴ L'assenza alla prima visita di controllo comporta la perdita totale di qualsiasi trattamento economico per i primi dieci giorni di malattia; alla seconda visita di controllo l'assenza determina l'ulteriore trattenuta del 50% dell'indennità per il

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo (c.d. periodo di comportamento), che si calcola sommando i diversi periodi di assenza effettuati nell'arco degli ultimi 36 mesi precedenti l'ultima malattia (c.d. triennio mobile). Il periodo di comportamento indica, dunque, la quantità massima di assenze per malattia effettuabili in un triennio con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Inoltre la malattia sospende il preavviso in caso di licenziamento⁵⁵.

A seconda delle circostanze, il periodo di comportamento si distingue in comportamento breve o comportamento prolungato. Il periodo di comportamento breve rappresenta il regime ordinario, da applicare alla generalità dei casi. Il periodo di comportamento prolungato rappresenta, invece, un condizione di maggior favore applicabile solo al ricorrere di determinate condizioni, in particolare nel caso in cui il periodo breve sia stato superato a causa di: a) una malattia continuativa con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi; b) almeno due malattie comportanti ciascuna un'assenza continuativa pari o superiore a tre mesi; c) una malattia continuativa in corso (al momento di superamento del comportamento breve) di durata complessivamente pari o superiore a tre mesi.

Riassumiamo di seguito le durate del periodo di comportamento in due schemi separati per il comportamento breve e per il comportamento prolungato.

Tabella 1: Comporto semplice

Anzianità aziendale	Conservazione del posto	Trattamento economico
Fino a tre anni	6 mesi	2 mesi al 100% 4 mesi al 50%
Da tre a sei anni	9 mesi	3 mesi al 100% 6 mesi al 50%
Oltre sei anni	12 mesi	4 mesi al 100% 8 mesi al 50%

Tabella 2: Comporto prolungato

Anzianità aziendale	Conservazione del posto	Trattamento economico
Fino a tre anni	(6+ 3) 9 mesi	3 mesi al 100% 6 mesi al 50%
Da tre a sei anni	(9+4,5) 13,5 mesi	4,5 mesi al 100% 9 mesi al 50%
Oltre sei anni	(12+6) 18 mesi	6 mesi al 100% 12 mesi al 50%

Una volta esaurito il periodo di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore può usufruire, previa richiesta scritta, di un'aspettativa non retribuita della durata massima di 4 mesi. In caso di malattie gravi, il lavoratore potrà chiedere un'ulteriore aspettativa fino a guarigione e, comunque, non oltre i 24 mesi.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda procede alla risoluzione del rapporto.

periodo residuo; infine alla terza visita di controllo l'assenza comporta la perdita dell'indennità da quel momento fino alla fine del periodo di malattia.

⁵⁵ Il licenziamento è valido, ma momentaneamente inefficace. Saranno subito efficaci il licenziamento per giusta causa (senza preavviso) ed il licenziamento per cessazione di attività.

Per quanto concerne il trattamento economico, lo stesso è stato succintamente riportato nelle tabelle di comparto semplice e prolungato. Sennonché il Ccnl dell'industria metalmeccanica prevede alcuni correttivi al calcolo del periodo di comparto, al fine esclusivo del calcolo del trattamento economico. Il Ccnl stabilisce, infatti, che al solo fine del calcolo del trattamento economico:

- a) Le assenze per malattia successive alla settimana di durata pari o inferiore a 5 giorni di calendario saranno conteggiate in misura doppia (c.d. assenze brevi). Restano escluse, però, dal raddoppio le assenze dovute a ricoveri ospedalieri, compreso il day-hospital, o a trattamenti terapeutici (emodialisi, morbo di Cooley, neoplasie) effettuati presso enti ospedalieri o debitamente certificati.
- b) Non sono conteggiate e sono retribuite a retribuzione globale i periodi di malattia superiori a 21 giorni continuativi (c.d. malattie lunghe), nonché i periodi di ricovero ospedaliero superiori a 10 giorni continuativi. Ambedue queste regole valgono, però, entro limiti massimi di seguito riportati:

Tabella 3: Ricovero ospedaliero e/o malattie lunghe

Anzianità aziendale	Ricovero ospedaliero sup. a 10 giorni (fino a un max di)	Malattia sup. a 21 giorni (fino a un max di)
Fino a tre anni	60 gg.	60 gg.
Da tre a sei anni	75 gg.	75 gg.
Oltre sei anni	90 gg.	90 gg.
In ogni caso il tetto massimo raggiungibile per gli eventi unitariamente considerati, non può superare i 120 giorni.		

I trattamenti economici, nella misura determinata in base ai criteri sopra esposti, saranno corrisposti dal datore di lavoro ad integrazione di quanto il lavoratore percepisce dall'ente previdenziale⁵⁶.

Infine le aziende sono tenute a fornire, entro 20 giorni dalla richiesta del lavoratore, e per un massimo di due volte l'anno, le informazioni necessarie a consentirgli l'esatta conoscenza della situazione del cumulo delle assenze per malattia, ai fini sia della conservazione del posto sia del trattamento economico.

Un cenno a parte merita l'istituto delle cure termali, che è stato protagonista di alterne vicende legislative e giurisprudenziali a causa dei ricorrenti e deprecabili abusi. L'art. 13 del d. l. n° 463/1983 stabilisce che il lavoratore può usufruire di permessi per le cure idrotermali esclusivamente se queste sono richieste da effettive esigenze terapeutiche o riabilitative, su motivata prescrizione di un medico specialista dell'unità sanitaria locale ovvero, limitatamente ai lavoratori avviati alle cure dall'Inps e dall'Inail, su motivata prescrizione dei medici dei predetti istituti⁵⁷. Tali permessi possono essere concessi per un periodo massimo di quindici giorni l'anno e devono essere trattati, secondo la giurisprudenza nel silenzio della legge, alla stregua di giornate di malattia.

⁵⁶Nel caso di malattia superiore a tre giorni, l'Inps corrisponde ai soli operai, tramite l'azienda, un contributo a titolo di indennità pari 50% del salario dal 4° giorno al 20° giorno, e del 66,66% del salario dal 21° al 180° giorno..

⁵⁷ Inoltre tra i permessi concessi per cure idrotermali e le ferie annuali deve intercorrere un intervallo di almeno quindici giorni. Secondo la giurisprudenza, infine, deve risultare l'indifferibilità delle cure fino al periodo di godimento delle ferie annuali (sull'argomento delle cure idrotermali vedi le sentenze della corte di Cassazione n° 5634/1998 e 13085/1998).

3.2 Infortuni sul lavoro

Si parla di infortunio sul lavoro o di malattia professionale nel caso in cui il lavoratore subisca un infortunio o si ammali a causa dello svolgimento della propria attività lavorativa. Ciò che rileva è la sussistenza di un nesso causa-effetto, sia pure indiretto e mediato, con l'attività lavorativa e la conseguente perdita di capacità lavorativa⁵⁸.

Sussistono particolari obblighi di comunicazione in caso di infortunio sul lavoro. Il lavoratore infortunato è difatti obbligato a dare immediata notizia dell'infortunio al proprio superiore diretto o al proprio datore di lavoro, affinché questi possa effettuare le denunce di legge. In caso di mancata comunicazione non è corrisposta l'indennità per i giorni antecedenti a quelli in cui il datore di lavoro ha avuto notizia dell'infortunio

La nozione di infortunio sul lavoro e di malattia professionale rileva sotto tre profili distinti⁵⁹, ma strettamente connessi fra loro:

- 1) Il lavoratore, che abbia subito un infortunio sul lavoro (o una malattia professionale), ha il diritto di ricevere le prestazioni previdenziali a carico dell'Inps. Queste consistono: a) in un'indennità giornaliera per l'inabilità temporanea⁶⁰; b) in una rendita per l'inabilità permanente⁶¹; c) in una rendita ed in un assegno "una tantum" per i superstiti in caso di morte.
- 2) Il lavoratore, che abbia subito un infortunio sul lavoro (o una malattia professionale) da cui sia derivata un'inabilità temporanea assoluta⁶², ha il diritto di assentarsi legittimamente dal lavoro, percependo le integrazioni al reddito dovute dal datore di lavoro. In particolare:
 - a) Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale percepisca l'indennità per inabilità temporanea dovuta dall'Inps e, in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Inps. L'infortunio sul lavoro, al pari della malattia, sospende il preavviso in caso di licenziamento⁶³.
 - b) Il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento economico da parte del datore di lavoro, secondo le regole già illustrate a proposito di malattia non professionale⁶⁴. Il datore di lavoro in tal modo integrerà il trattamento a carico dell'Inps ed anticiperà quest'ultimo.
- 3) Entro certi limiti, il lavoratore potrà esercitare un'azione per il risarcimento dei danni. Più in particolare, l'assicurazione obbligatoria esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro, ad eccezione dei casi più gravi penalmente rilevanti⁶⁵.

⁵⁸ Sono considerati infortuni sul lavoro anche i c.d. infortuni in itinere, vale a dire gli infortuni verificatisi durante il viaggio di andata e ritorno dal luogo di lavoro, salvo il caso deviazione non necessarie o di utilizzo di mezzi pericolosi. Per quanto, invece, concerne le malattie professionali, sono considerate tali non solo le malattie comprese nelle tabelle allegate al d.p.r. n° 1124/1965, ma ogni malattia di cui sia provata la causa di lavoro (Corte cost. sent. n° 179/1988). La distinzione fra malattie "tabellari" e malattie "non tabellari" rileva solo sul piano probatorio: mentre per le prime opera a favore del lavoratore una presunzione di esistenza del nesso di causalità tra il lavoro e la malattia, per le seconde l'onere della relativa prova è posto a carico del lavoratore.

⁵⁹ In questa sede non si tratteranno gli eventuali risvolti penali.

⁶⁰ A decorrere dal 4° giorno, l'indennità per inabilità temporanea a carico dell'Inail è pari al 60% della retribuzione media giornaliera riferita ai 15 giorni precedenti l'evento stesso, elevabile al 75%, a decorrere dal 91° giorno anche non continuativo (tali trattamenti saranno integrati dal datore di lavoro secondo quanto si chiarirà in seguito).

⁶¹ La rendita per inabilità permanente non è di pertinenza del datore di lavoro in quanto è ad esclusivo carico dell'Inail.

⁶² In caso di invalidità permanente, il lavoratore sarà possibilmente adibito a mansioni compatibili con la sua (mutata) condizione fisica, altrimenti il rapporto di lavoro sarà risolto per impossibilità sopravvenuta della prestazione, in modo analogo a quanto avviene per la malattia (vedi nota n° 49). Lo stesso dicasi per il caso in cui il lavoratore, a seguito di un infortunio che lo abbia temporaneamente reso del tutto inabile, accusi postumi permanenti, che gli impediscano di assolvere il precedente lavoro.

⁶³ Così come per la malattia e l'infortunio non sul lavoro, saranno subito efficaci il licenziamento per giusta causa ed il licenziamento per cessazione di attività (vedi nota n° 55).

⁶⁴ In ogni caso, però, il 1° giorno dovrà essere retribuito al 100% della retribuzione, mentre il 2° ed il 3° almeno al 60%.

⁶⁵ Secondo l'art. 10 del d.p.r. n° 1124/1965: "L'assicurazione (...) esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro. Nonostante l'assicurazione predetta permane la responsabilità civile a carico di coloro che abbiano riportato condanna penale per il fatto dal quale l'infortunio è derivato. Permane, altresì, la responsabilità civile

3.3 Gravidanza e puerperio

Un complesso di norme, contenute nel d. lgs. n° 151/2001 (Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) e riprese dal Ccnl dell'industria metalmeccanica, appresta un quadro di tutele, di permessi retribuiti e di astensioni dal lavoro per la gravidanza ed il puerperio. Più in particolare, al fine preservare la salute della lavoratrice madre, nonché al fine di salvaguardare la cura del bambino⁶⁶, sono previsti i seguenti istituti:

- 1) Le lavoratrici non possono essere licenziate, salvo il caso di licenziamento per giusta causa o di cessazione dell'attività dell'azienda, durante il periodo che va dall'inizio della gravidanza fino al termine del congedo di maternità, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si estende anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino. Durante lo stesso periodo, la lavoratrice o il lavoratore non possono essere sospesi dal lavoro, a meno che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta⁶⁷.
- 2) Durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, è vietato adibire le lavoratrici a determinate mansioni reputate pericolose, faticose o insalubri⁶⁸; se occorre, quindi, la lavoratrice deve essere addetta a mansioni diverse da quelle ordinariamente svolte⁶⁹. In ogni caso il datore di lavoro deve valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici ed informare le lavoratrici ed i loro Rappresentati per la sicurezza dei risultati della valutazione medesima, nonché delle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate⁷⁰.
- 3) Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per effettuare esami prenatali, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
- 4) La lavoratrice deve obbligatoriamente⁷¹ astenersi dal lavoro durante il periodo che va da due mesi precedenti il parto fino a tre mesi dopo il parto⁷². E' riconosciuta alla lavoratrice la

del datore di lavoro quando la sentenza penale stabilisca che l'infortunio sia avvenuto per fatto imputabile a coloro che egli ha incaricato della direzione o sorveglianza del lavoro, se del fatto di essi debba rispondere secondo il Codice civile. Le disposizioni dei due commi precedenti non si applicano quando per la punibilità del fatto dal quale l'infortunio è derivato sia necessaria la querela della persona offesa (...). Quando si faccia luogo a risarcimento, questo è dovuto solo per la parte che eccede le indennità liquidate a norma degli articoli 66 e seguenti (...) [c.d. danno differenziale]".

⁶⁶ Entrambe le finalità corrispondono alla tutela di valori costituzionalmente rilevanti.

⁶⁷ Perfino la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore nel suddetto periodo è soggetta ad una particolare procedura di convalida da parte del Servizio ispettivo del Ministero del lavoro.

⁶⁸ Fra queste si annoverano, a titolo esemplificativo: il trasporto ed il sollevamento dei pesi; le lavorazioni indicate nella tabella delle lavorazioni industriali che espongono a sostanze nocive allegata al D.P.R. n. 303/1956; le lavorazioni che comportano il rischio di esposizione al piombo ed ai suoi derivati;

⁶⁹ La lavoratrice deve essere assegnata ad altre mansioni anche nei casi in cui i Servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla sua salute. Inoltre le lavoratrici adibite a mansioni inferiori conservano il diritto alla retribuzione corrispondente alle mansioni precedenti, mentre le lavoratrici addette a mansioni superiori hanno diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta. Qualora, infine, la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre l'interdizione dal lavoro per il periodo di gravidanza e fino al settimo mese di età del figlio.

⁷⁰ L'inosservanza delle disposizioni relative ai lavori vietati ed all'adozione misure necessarie per evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici madri è penalmente sanzionata.

⁷¹ La trasgressione del divieto di adibire al lavoro le donne, durante il periodo di astensione obbligatoria, è penalmente sanzionata.

⁷² Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con decreto del Ministero del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Inoltre il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre l'interdizione dal lavoro fino al periodo di astensione obbligatoria nel caso di gravi complicanze della gravidanza o quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni. Infine,

facoltà di posticipare di un mese il periodo di astensione obbligatorio, a condizione che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della madre e del bambino. La legge riconosce il diritto di astenersi dal lavoro per la durata del congedo di maternità anche al padre lavoratore, in caso di morte o di grave infermità della madre o in caso di abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Durante tale periodo la lavoratrice (o eccezionalmente il lavoratore) avrà il diritto di percepire l'intera retribuzione⁷³.

- 5) Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi otto anni di vita del bambino (c.d. congedo parentale), con un limite complessivo massimo di 10 mesi. In particolare la madre potrà usufruire del congedo parentale per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; il padre per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi ovvero a 7 mesi qualora usufruisca dell'astensione facoltativa per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo utilizzabile da entrambi i genitori viene elevato a 11 mesi). Qualora vi sia un solo genitore, questi potrà astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi. Nei periodi di congedo parentale il lavoratore o la lavoratrice percepiscono un'indennità pari al 30% della retribuzione a carico dell'Inps per un periodo massimo complessivo di sei mesi⁷⁴.
- 6) Entrambi i genitori hanno, alternativamente, il diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie del figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. Dette assenze non sono retribuite, ma sono coperte da contribuzione figurativa⁷⁵.
- 7) Le lavoratrici hanno diritto, durante il primo anno di vita del bambino, a due periodi di riposo di un'ora ciascuno, ovvero a un periodo di riposo di un'ora, se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore alle sei ore⁷⁶. I periodi di riposo giornalieri spettano al padre nel caso in cui: i figli siano affidati al solo padre; la madre lavoratrice dipendente non se ne avvalga; la madre non sia lavoratrice dipendente, ma, ad esempio, sia una lavoratrice autonoma; in caso di morte o di grave infermità della madre⁷⁷. Nei periodi di riposo giornalieri la lavoratrice o il lavoratore percepiranno la retribuzione oraria piena, posta a carico dell'Inps ed anticipata dal datore di lavoro⁷⁸.

per quanto concerne la data di rientro al lavoro, il periodo di astensione obbligatoria è maggiorato degli eventuali giorni non goduti prima del parto prematuro.

⁷³ A carico dell'ente previdenziale è posta l'erogazione di un'indennità pari all'80% della retribuzione, che sarà integrata dal datore di lavoro.

⁷⁴ Per i periodi di congedo parentale ulteriori l'indennità sarà dovuta, sempre nella misura del 30% della retribuzione, solo a determinate condizioni di reddito. In ogni caso, i periodi di congedo parentale, anche se privi della corresponsione di un'indennità, sono comunque coperti da contribuzione figurativa. Infine gli stessi periodi sono computati nell'anzianità di servizio, con esclusione degli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

⁷⁵ Detti periodi sono computati nell'anzianità di servizio, con esclusione degli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

⁷⁶ I due riposi giornalieri possono essere cumulati. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. Sono ridotti a mezz'ora ciascuno, invece, nel caso in cui la lavoratrice fruisca di un asilo nido aziendale.

⁷⁷ N.B. E' escluso un diritto del padre ai riposi orari quando la madre non svolge attività lavorativa, fatta salva l'ipotesi di grave infermità.

⁷⁸ Detti periodi sono computati nell'anzianità di servizio, con esclusione degli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.