

## Contratti collettivi e tabelle n. 12/2017

# L'istituto della banca ore nei principali Ccnl

di Carlo Cavalleri e Ilaria Conte – consulenti del lavoro

*La flessibilità dell'orario di lavoro è un'esigenza che, con il tempo, ha trovato sempre più spazio nella disciplina normativa, sia a favore del datore di lavoro alla ricerca di una miglior organizzazione e gestione dell'attività lavorativa, sia a favore del lavoratore nella sua necessità di conciliare tempi di vita e di lavoro. In quest'articolo andremo a esaminare brevemente i punti essenziali dell'evoluzione della normativa sull'orario di lavoro, per analizzare poi la disciplina della banca ore e la sua applicazione nella contrattazione collettiva.*

### **Cenni sull'orario di lavoro**

La normativa cardine nel nostro ordinamento sull'orario di lavoro è il D.Lgs. 66/2003. Tale decreto ha recepito, con non poche difficoltà, la Direttiva 93/104/CE, succeduta poi dalla 2003/88/CE.

Lo scopo è stato quello di dare una regolamentazione di base omogenea a livello europeo, derogabile, per alcuni aspetti, dalla contrattazione collettiva.

Regolamentazione che, oltre a delineare tempistiche di lavoro e pause volte a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori, ha voluto rafforzare forme di flessibilità dell'orario, requisito sempre più ricercato non solo dalle aziende, ma anche dai lavoratori.

Un breve cenno sui "fondamentali": quando si parla di orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

L'orario di lavoro "normale" è fissato in 40 ore settimanali, intendendosi per tali periodi di 7 giorni, anche non coincidenti con il periodo lunedì-domenica.

Relativamente alla durata massima, la L. 196/1997 ha eliminato quello che prima era il limite massimo giornaliero di 8 ore. Considerando però che viene stabilito che il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, si ricava, per differenza, tra le 24 ore e le 11 di riposo, che il lavoratore può in linea teorica prestare, in una giornata, attività lavorativa per un massimo di 13 ore, ferme restando le pause.

Come accennato, la contrattazione collettiva può derogare e definire un orario settimanale diverso rispetto alle 40 ore (ad esempio, il Ccnl Cooperative sociali prevede 38 ore), ma anche *“riferire l’orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all’anno”* e, quindi, superare le 40 ore in determinati periodi per poi compensare in altri, in modo tale da determinare una media delle 40 ore nell’arco temporale di osservazione.

Il limite delle 40 ore settimanali può essere sfornato e trattato in diversi modi:

a) come lavoro straordinario e, dunque, essere retribuito con le maggiorazioni previste dal contratto collettivo in base alla loro durata e collocazione (straordinario diurno, notturno, festivo, compreso in lavoro a turni, etc.);

b) accantonato in un conto individuale della banca ore e non essere, in un primo momento, retribuito, se non con l’eventuale maggiorazione prevista dal contratto collettivo. Tali ore accantonate potranno essere dunque:

- 1) godute dal lavoratore in un momento successivo come riposo compensativo, senza alcuna decurtazione della retribuzione o del monte ore di ferie e permessi;
- 2) monetizzate, per scelta del lavoratore, per decorrenza dei termini contrattualmente previsti o per cessazione del rapporto di lavoro.

Entriamo pertanto nel merito della disciplina della banca ore.

### L’istituto della banca ore

L’istituto contrattuale della “banca ore” è quello strumento che consente al lavoratore di accumulare un monte ore di permessi, dal quale attingere, per fruire di riposi supplementari, secondo le previsioni contrattuali.

Partendo dalla disciplina comunitaria, si è cercato progressivamente di soddisfare, quanto più possibile, la necessità di elasticità. Tale esigenza è ricercata dall’azienda, che, a seconda del settore di appartenenza, e della tipologia di attività svolta, è giustificata da picchi di lavoro in determinati periodi dell’anno, dovuti, ad esempio, alla stagionalità in senso turistico - banalmente, nei periodi estivi per gli alberghi situati in località balneari o nei periodi invernali per gli alberghi situati in località sciistiche - oppure, alla stagionalità produttiva - per le aziende che hanno ad oggetto la produzione, ad esempio, di prodotti di pasticceria, si verificano dei periodi di intensificazione legati alla produzione dei panettoni o delle colombe pasquali.

Terminati i periodi di punta, le ore accantonate nel “tesoretto” possono essere utilizzate per coprire periodi di minor lavoro.

Allo stesso tempo, la finalità della banca ore può essere vista a favore del lavoratore che, accumulando un monte ore di permessi, ha la possibilità, compatibilmente con le esigenze aziendali, di gestire queste ore per conciliarle con le necessità familiari.

### La banca ore nella contrattazione collettiva

Il potere di disciplinare la banca ore è lasciato alla contrattazione collettiva intesa non solo a livello nazionale, ma anche a livello territoriale o aziendale.

Vi sono diversi contratti collettivi nazionali che hanno una disciplina specifica, altri che delegano direttamente la contrattazione di secondo livello e altri ancora che non ne fanno menzione.

Succede sempre più di sovente che l'azienda voglia crearsi, laddove possibile, le proprie regole. La contrattazione di secondo livello, infatti, è il c.d. “vestito sartoriale” creato e sagomato sulle misure aziendali.

Restando nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale, andiamo di seguito ad analizzare alcuni contratti e le loro peculiarità.

### Ccnl Terziario

Tale contratto prevede, all'articolo 125, che, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa abbia la possibilità di realizzare diversi regimi di orario, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; e le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni.

Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 136 (250 ore annue).

Il contratto dà poi la possibilità alla contrattazione di secondo livello di derogare e prevedere diverse modalità di gestione.

All'articolo 126 è prevista la possibilità di istituire programmi di flessibilità che prevedano una prestazione ordinaria settimanale da 45 e fino a 48 ore, per un massimo di 16 settimane nell'anno in tutte le aziende che applichino un orario normale di lavoro pari a 40, 39 nonché 38 ore, queste ultime con assorbimento dei premessi Rol.

In caso di applicazione di tale ipotesi, "ipotesi aggiuntiva A", è prevista la maturazione di 45 minuti di permesso retribuito per ogni settimana di "picco" dell'attività lavorativa (nel caso di utilizzo di tutte e 16 le settimane, pertanto, spetteranno ai lavoratori coinvolti un totale di 12 ore di permessi retribuiti aggiuntivi).

Le ore di recupero potranno essere programmate per il 50% da parte dell'azienda e, per il restante 50%, accantonate a banca ore e utilizzate a discrezione del lavoratore.

All'articolo 127 viene disciplinata l'ipotesi B, ovvero, è concesso il superamento dell'orario sino a un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane, con le seguenti modalità:

1. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;
2. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità *sub* 1. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità *sub* 2. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà, ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca ore e utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

### Ccnl Metalmeccanica industria

Il lavoratore che effettua ore di lavoro aggiuntive rispetto all'orario normale di lavoro, ha le seguenti possibilità:

- 1) optare, nel mese di esecuzione delle ore aggiuntive, per il pagamento come lavoro straordinario;
- 2) optare, entro il mese successivo alla prestazione aggiuntiva, per il riposo compensativo;
- 3) non dichiarare nulla.

Nel primo caso il lavoratore percepirà il pagamento delle ore di straordinario con relativa maggiorazione, secondo la normale prassi aziendale; nel secondo caso il lavoratore accantonerà le ore aggiuntive nella propria banca ore e non percepirà la retribuzione per le ore aggiuntive, se non una maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario. Quando poi fruirà dei riposi compensativi, la sua retribuzione non subirà alcuna decurtazione.

Nella terza ipotesi al lavoratore sarà dovuto il pagamento del lavoro straordinario, nel secondo periodo di paga successivo a quello in cui ha effettuato le prestazioni aggiuntive. La maggiorazione sarà computata sulla retribuzione in atto al momento dello svolgimento delle ore aggiuntive.

La fruizione dei permessi accantonati in banca ore segue le stesse regole previste per la fruizione dei permessi annui retribuiti.

Il lavoratore dovrà chiedere di fruirne con almeno 10 giorni di preavviso. L'azienda è tenuta a esaudire la richiesta, salvo che non venga rispettato un tasso di assenza contemporanea a tale titolo pari al massimo al 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno.

In tale ultimo caso, il datore di lavoro concederà la fruizione dei permessi secondo l'ordine cronologico di presentazione delle richieste.

Nel caso in cui il lavoratore non rispetti il preavviso di 10 giorni, la fruizione dei permessi avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenze a tale titolo superiore al 10% dei lavoratori normalmente addetti al turno. Le ore accantonate in banca ore, non fruite entro i 2 anni dalla maturazione delle stesse, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.”

### Ccnl Studi professionali

L'articolo 75 stabilisce che per far fronte alle variazioni dell'intensità di attività nelle strutture lavorative, l'orario normale settimanale di lavoro potrà essere calcolato con riferimento alla durata

media delle prestazioni lavorative rese nel corso di 6 mesi. Nel caso del superamento dell'orario normale, saranno dunque riconosciute al lavoratore le equivalenti compensazioni.

Ai lavoratori che superino l'orario normale di lavoro, ferme restando le compensazioni equivalenti di cui al comma precedente, è riconosciuto un incremento dei permessi retribuiti, nella misura seguente:

a) in caso di superamento dell'orario di lavoro fino a 44 ore settimanali, un incremento pari a 30 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale;

b) in caso di superamento dell'orario di lavoro oltre 44 ore settimanali e fino a 48 ore settimanali, un incremento del monte ore di permessi retribuiti pari a 60 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.

I lavoratori interessati alla flessibilità dell'orario percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario settimanale contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito in regime di flessibilità per ciascuna settimana.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità dell'orario di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

In caso di mancata fruizione dell'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, derivanti dall'applicazione del regime di flessibilità, le ore risultanti maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e saranno liquidate entro e non oltre il sesto mese successivo a quello corrispondente il termine del programma annuale di flessibilità.

Le ore risultanti maturate di cui sopra non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione dell'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.

### ***Dichiarazione congiunta***

Le parti in considerazione del carattere di importanza che nel settore assume la disciplina di cui all'articolo 75, "Flessibilità dell'Orario", concordano sull'opportunità che, nell'ambito del confronto a livello di area professionale e/o a livello di area professionale omogenea, vengano ricercate e possibilmente definite specifiche modalità di applicazione del citato articolo 75, che permettano l'istituzione della "Banca delle ore" quale funzionale strumento in cui possano essere depositate, in tutto o in parte, anche le ore spettanti e derivanti da altre norme contrattuali, prevedendo, per la loro fruizione, una apposita regolamentazione.

Accordi territoriali e/o di studio professionale e/o aziendale, attraverso le Rsa, se costituite, oppure con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente Ccnl, possono prevedere diverse modalità in materia di flessibilità di orario di lavoro.

### Ccnl Alimentari industria

Tale contratto, all'articolo 30-*bis*, delega totalmente la disciplina della flessibilità alla contrattazione di secondo livello. Prevede infatti che, considerando le particolarità del sistema produttivo alimentare, rigidamente condizionato dagli andamenti di mercato e delle materie prime, da stagionalità dei consumi e della produzione, da esigenze specifiche dei consumatori, le parti riconoscono l'importanza che le realtà industriali alimentari possano ricercare ulteriori strumenti concordati, atti a favorire opportunità di crescita e affermazione, con conseguenti positive implicazioni sulle condizioni e le opportunità di lavoro.

Le parti, nel confermare l'impianto normativo dell'articolo 30 (sull'orario di lavoro), e dei successivi articoli 30-*ter* (sulla durata massima settimanale) e 31 (sulle maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo, notturno e a turni), riconoscono che, per rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese attraverso soluzioni che tengano in opportuna considerazione anche le condizioni dei lavoratori, possano essere attivati negoziati per la definizione di intese, anche a titolo sperimentale, riferite all'intera azienda o a parti di essa, che prevedano il ricorso a soluzioni di orario ulteriori e diverse rispetto agli articoli sopra citati.

Tali accordi potranno sfociare, per i dipendenti coinvolti, in diverse articolazioni dell'orario di lavoro inferiori a quello previsto dall'articolo 30, correlando la distribuzione nel tempo, la durata e la remunerazione della prestazione, e potranno altresì consentire, ai lavoratori interessati da prestazioni eccedenti l'orario normale, di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare anche individualmente nel rispetto delle esigenze aziendali e entro 12 mesi dalla maturazione.

I predetti riposi compensativi accantonati nella banca ore potranno essere individualmente utilizzati, sempre nel rispetto delle esigenze aziendali e entro 12 mesi dalla maturazione, anche per l'osservanza di festività religiose diverse da quelle di cui all'articolo 34.

Sono fatte salve le disposizioni e le soluzioni già definite sulla materia a livello aziendale.