

# Da "La Nostra Gazzetta" del 20/10/2011.



## РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Термин «рабочее время» определяет период времени в течение которого работник должен трудиться, а также распределение рабочего времени в течение дня. Закон, как видим, устанавливает максимальный предел продолжительности рабочего времени. Однако право организовывать и распределять рабочее время в течение дня принадлежит работодателю, который в свою очередь должен соблюдать договорные и законные ограничения. Трудовой договор может быть на полную или частичную занятость. Контракт на полную занятость это то, что обычно предусмотрено коллективными соглашениями.

Напротив, частичная занятость, называемая также part-time имеет продолжительность рабочего времени меньше, чем установлено коллективными контрактами. Итальянская Конституция устанавливает, что только закон может определять максимальную продолжительность рабочего дня (ст. 36, абз. 2). В настоящее время область рабочего времени регулируется законодательным декретом № 66 от 2003 года и законом «широкий спектр Министратива труда» № 9 от 2005 года. Согласно ст. 4 Законодательного Указа № 66/2003 о максимальной продолжительности рабочей недели регулируются коллективными контрактами. Коллективный договор по каждой категории занятости (например, текстиль, металлообработка, химическая промышленность) устанавливает среднюю продолжительность рабочей недели. Тем не менее закон, как предусмотрено в директивах Европейского союза, устанавливает максимальную продолжительность рабочего времени еженедельно в среднем 48 часов включая сверхурочные часы (обычная рабочая неделя составляет 40 часов без сверхурочной работы). Такая продолжительность обычно относится к периоду в 4 месяца, однако коллективный договор может пересматривать данный срок в 12 месяцев. Более того ст. 7 вышеуказанного указа предписывает дальнейшее ограничение в том, что работник имеет право на еженедельный отдых продолжительностью не менее 11 часов подряд. Таким образом, если мы рассчитаем длительность рабочего дня, то увидим, что она не может превышать 13 часов. Кроме того, статья 9 устанавливает через 6 часов работы подряд перерыв не менее 10 минут для восстановления энергии. Возникает много вопросов в том, рассматривается ли в качестве рабочего времени и соответственно должен ли быть оплачен тот временной отрезок, который затрачивается работником для того, чтобы переодеться в рабочий костюм, надеть каску или добраться до работы. Судьи по трудовым спорам ратуют за то, чтобы, если эти действия осуществляются в то время, как работник уже получил указания от работода-

## ЗАКОНЫ - Leggi

теля или происходит в промежутке между выполнением одного задания и другого, то они должны быть рассмотрены как выполнение трудовых обязанностей и следовательно должны считаться соответствующим образом, в другом случае названные действия таковыми не являются.

Существует также работа в ночное время. Это продолжительное время в течение не менее 7 часов подряд в промежутке между полночь и пятыми часами утра. Согласно закону, работа в ночное время считается опасной для здоровья. В связи с этим она запрещена несовершеннолетним (в 2003 году однако разрешена для несовершеннолетних грекокитянцев, ст. 4 Законодательного Указа № 66). Работа в ночное время также запрещена беременным женщинам и матерям до достижения ребенком определенного возраста (статья 11, абз. 2 Законодательного Указа № 66/2003). Более того не могут быть одновременно поставлены в ночную смену оба родителя ребенка в возрасте до трех лет. В ночное время не может работать также и единственный родитель ребенка в возрасте до двенадцати лет (в случае собственного проживания), а также работник, находящийся под судом - инвалида. Кроме того, работники, занятые в ночные часы должны находиться под наблюдением врача.

Говоря о рабочем времени, мы не можем забыть о сверхурочной работе, т.е. превышении обычного рабочего времени и превышении максимального лимита рабочих часов в неделю (48 часов), осуществляемое с разрешения работодателя. Если сверхурочная работа не оплачивается, подчиненный работник может обратиться в суд по трудовым спорам, где, однако, должен представить свидетелей или доказательства, подтверждающие отработанные часы. По трудовому договору, работник также имеет право на еженедельный отдых (статья 36 абз. 3 Конституции Италии). Это право, от которого работник не может отказаться. Как правило, период еженедельного отдыха совпадает с воскресеньем. Если работник в воскресенье должен работать, он может отгулять в другой день. Более этого ему должна быть выплачена компенсация за потерю воскресного отдыха. Но если работник работает поменно и рабочий месяц совпадает с воскресеньем, он не может претендовать на льготы и выплаты.

Далее, есть праздничные дни, число которых, с 1977 года уменьшилось до девяти. Как правило, это выходные дни для работника. Однако, если он должен работать в эти дни, то имеет право на получение компенсации.

**П. Коллективный договор** - Государственный коллективный трудовой договор: это соглашение заключенное в добровольном порядке профессионалами (или в любом случае представляющими коллективных трудящихся) и работодателями (или одного работодателя). В Италии существует более ста коллективных договоров с учетом различных видов профессий и видов трудовой деятельности.

## ORARIO DI LAVORO

Il termine "orario di lavoro" definisce il tempo per il quale il lavoratore è tenuto a lavorare. Si indica anche la distribuzione del orario nel corso della giornata. La legge, come vedremo, pone un limite massimo alla durata dell'orario del lavoro. Il potere di organizzare e di distribuire l'orario di lavoro in durante della giornata è invece attribuito al datore di lavoro che però deve rispettare i limiti contrattuali e legali. Il contratto di lavoro può essere a tempo pieno o a tempo parziale. Il contratto a tempo pieno è quello normale previsto dai contratti collettivi di lavoro. Quello a tempo parziale invece, detto anche part-time, ha una durata inferiore a quella prevista dai contratti collettivi.

La costituzione italiana stabilisce che solo la legge può fissare la durata massima della giornata lavorativa (art. 36, com. 2). Attualmente la materia di orario di lavoro è regolata dal decreto legislativo n. 66 del 2003 e quindi dalla Circolare del Ministero del lavoro n. 8 del 2005. L'articolo 4 DLGS 66/2003 affida la regolazione della durata massima di ciascuna settimana lavorativa alla contrattazione collettiva. Questo significa che ogni contratto di categoria (fessili, metalmeccanici, chimici) stabilisce le durate settimanali dell'orario. La legge però, come previsto dalla direttiva della Comunità europea stabilisce una durata massima dell'orario di lavoro in una media settimanale di 48 ore comprensive del lavoro straordinario (senza lavoro straordinario la durata normale della settimana lavorativa sono 40 ore) riferita normalmente ad un periodo 4 mesi che la contrattazione collettiva può arrivare a 12 mesi. La legge inoltre impone con l'art. 7 un ulteriore limite in quanto il lavoratore ha diritto ad un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive. In tal modo se facciamo il conteggio vediamo che il lavoro giornaliero può poter superare 13 ore. Inoltre l'articolo 8 del DLGS 66/2003 impone dopo 6 ore consecutive del lavoro pausa non inferiore a 10 min. per il recupero dell'energia. Sono anche stesso delle questioni per capire se il tempo dedicato dal lavoratore ad indossare una tuta, ad indossare un casco, o a recarsi al lavoro, debbono considerarsi come tempi di lavoro e quindi vadano retribuiti. I giudici del lavoro hanno deciso che se queste attività vengono svolte mentre il lavoratore è già agli ordini del datore di lavoro o avvengono nell'intervallo tra una prestazione e l'altra essi debbono ritenersi attività lavorative, altrimenti non lo sono.

Esiste poi il lavoro notturno. Esso è l'orario che viene svolto per almeno 7 ore consecutive nello spazio tra la mezzanotte e le 5. Il lavoro notturno è considera-

to dalla legge nocivo per la salute. Esso pertanto è vietato ai minori, ma dal 2003 non più per apprendisti maggiori (art. 4 DLGS n. 66). Per le donne il lavoro notturno è vietato solo nel periodo dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 11, com. 2 DLGS n. 66/2003). Anche entrambi i genitori di un figlio di età inferiore a tre anni non possono essere sottoposti contemporaneamente al lavoro notturno. Dilevito impostare al lavoro notturno dell'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni e del familiare con a carico a un disabile. Inoltre il lavoratore notturno debbono essere sottoposti a sorveglianza medica. Parlando di orario di lavoro, non possiamo dimenticare lo straordinario. Esso consiste nel superamento dell'orario normale di lavoro, ma sempre nell'ambito del limite massimo di durata settimanale del lavoro (48 ore), oltre deve essere autorizzato dal datore di lavoro. Se lo straordinario non viene pagato, il dipendente può rivolgersi al Tribunale del Lavoro dove però deve fornire con dei testimoni la prova dello ore effettuate. Nell'ordinamento del lavoro, il lavoratore ha inoltre diritto al riposo settimanale (art. 36 com. 3 della Costituzione italiana). Si tratta di un diritto cui il lavoratore non può rinunciare. Di regola, il riposo settimanale deve coincidere con il domenica. Dove il lavoratore debba lavorare di domenica egli può fruire del riposo in altra giornata ed inoltre dovrà essere corrisposta un'indennità per il mancato riposo domenicale. Laddove invece, il lavoratore sia inserito in un turno e lavora debba lavorare di domenica, egli non può pretendere indennità alcuna. Esistono poi le festività infrasettimanali ridotte nel 1977 a nove all'anno. Esso normalmente spettano al lavoratore. Se invece quest'ultimo deve lavorare nel corso di quest'ultimo deve lavorare nel corso di questo giorno, dovrà ricevere un'indennità.

1) Contratto collettivo - Il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) è un accordo concluso e stipulato tra i sindacati o comunque le organizzazioni rappresentative dei lavoratori) e l'associazione dei datori di lavoro (o un singolo datore di lavoro). In Italia quindi più di una centinaia di tipi di contratti collettivi adatti a diverse professioni ed ai generi di attività lavorativa.

Rubrica a cura di  
Ludov Tomasiya  
Studio legale "Petracci Marin"  
[www.petraccimarin.it](http://www.petraccimarin.it)  
Tel. 040.660022  
Cell. 393 226 89 74