

PAGHE E CONTRIBUTIdi **PAOLO BALLANTI****Orario di lavoro da retribuire: definizione e casi particolari**

Le ore da retribuire al dipendente sono esclusivamente quelle in cui è soggetto ai poteri aziendali. Un concetto talvolta non di semplice applicazione.

Qualificare un'attività come orario di lavoro ha conseguenze economiche importanti per l'azienda dal momento che il periodo stesso è da retribuire nella misura prevista dalla contrattazione collettiva - individuale e concorre a tutti gli effetti al calcolo del costo del personale. Al contrario, un'attenta valutazione sull'esclusione di determinati periodi che, in realtà, non sono da retribuire può cambiare le sorti dell'azienda o portare comunque a una boccata d'ossigeno in bilancio. Analizziamo la questione in dettaglio.

Cosa si intende per orario di lavoro? L'art. 1, c. 2 lett. a) D.Lgs. 8.04.2003, n. 66 intende per orario di lavoro qualsiasi periodo in cui il dipendente è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. Di conseguenza, il dipendente si trova, nel corso dell'orario di lavoro, nella sfera tecnico-organizzativa dell'azienda e, pertanto, soggetto al suo potere direttivo.

Come precisa la Corte di Cassazione (sentenza 29.05.2017, n. 13466) si considera orario di lavoro l'arco temporale comunque trascorso dal dipendente all'interno dei locali aziendali nell'espletamento di attività prodromiche e accessorie allo svolgimento, in senso stretto, delle mansioni affidategli, se il datore di lavoro non prova che egli sia libero di autodeterminarsi o non sia assoggettato al potere gerarchico.

Periodi di attesa - Come precisa il Ministero del Lavoro, con circolare 3.03.2005, n. 8, la definizione di orario di lavoro di cui al D.Lgs. 66/2003 ha una portata ampia e ricomprende anche "i periodi in cui i lavoratori sono obbligati a essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal datore di lavoro e a tenervi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità".

Reperibilità - A differenza dei periodi di attesa in azienda il tempo in cui il dipendente si trova nella propria abitazione ma, nell'ambito dell'istituto della reperibilità, si rende disponibile alla chiamata del datore di lavoro in caso di necessità, non è da considerarsi comunque orario di lavoro.

Al contrario, si definisce come tale il periodo in cui il dipendente è tenuto a permanere fisicamente nel luogo indicato dall'azienda, manifestando una sostanziale disponibilità nei suoi confronti al fine di intervenire immediatamente in caso di necessità.

Tempo tuta - Si considera come orario di lavoro il tempo di vestizione e svestizione (tempo tuta) se il datore di lavoro impone ai dipendenti di indossare una divisa aziendale e disciplina tempo e luogo di esecuzione dell'operazione. In situazioni simili dev'essere altresì retribuito il tempo di percorrenza dallo spogliatoio al reparto.

A differenza di quanto appena descritto, se il dipendente ha la facoltà di scegliere il tempo e il luogo di vestizione / svestizione, tale attività non rientra tra quelle soggette ai poteri aziendali, ma si qualifica come un semplice atto di diligenza preparatoria allo svolgimento della mansione e, come tale, non dev'essere retribuito.

Timbratura - Si considera come orario di lavoro il tempo di percorrenza impiegato dai dipendenti dall'ingresso in azienda (con timbratura) a quello di inizio della prestazione lavorativa. Al pari di quanto chiarito per il tempo tuta, la qualificazione come orario di lavoro è una diretta conseguenza dell'attività svolta dal datore di lavoro, il quale ha imposto l'intero percorso dall'ingresso alla postazione di lavoro e le attività che il dipendente deve effettuare (come la timbratura).

Trasferte - Fatte salve condizioni di maggior favore figlie della contrattazione collettiva o degli usi/consuetudini interni il tempo impiegato dal dipendente in trasferta per recarsi dall'hotel/residenza alla sede di svolgimento della prestazione non è orario di lavoro. Nelle situazioni in argomento il disagio psicofisico e materiale del lavoratore è assorbito dall'indennità di trasferta.