



UNIONE SINDACALE DI BASE VIGILI DEL FUOCO



Lett. Amm. Prot. 130 del 06/10/19

Direzione Centrale per gli Affari Generali
Prefetto Pierluigi **FALONI**

Oggetto: **orario di lavoro.**

Premesso che l'**orario di lavoro**, ai sensi della Legge italiana, è: "*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*". La Costituzione non fornisce alcuna definizione di orario di lavoro né pone limiti, l'art. 36 comma 2 si limita a rinviare alla legge la fissazione di un tetto massimo di durata giornaliera. L'art. 2107 cod. civ., a sua volta, fa rinvio a leggi speciali e alla contrattazione collettiva la determinazione temporale della giornata e della settimana lavorativa.

La disciplina dell'orario di lavoro è racchiusa principalmente nel Decreto Legislativo 66/2003, il quale stabilisce che la retribuzione è proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro. È necessario comunque fare una precisazione: sebbene la Legge indichi in 40 ore settimanali l'orario normale di lavoro non dobbiamo trattare questa informazione con estrema rigidità. Infatti sempre il D. Lgs. 66/2003 stabilisce che i contratti collettivi, anche territoriali o aziendali, possono fissare l'orario normale in una durata settimanale inferiore a 40 ore.

Potrebbe quindi stabilire in **36 ore l'orario settimanale** ed i relativi calcoli vengono effettuati diversamente. In questo caso per esempio le prestazioni effettuate oltre l'orario stabilito dal contratto collettivo, ma entro il limite legale delle 40 ore, possono essere retribuite come lavoro supplementare. Oppure l'orario di lavoro può essere determinato con riferimento alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno, è il classico caso dell'orario **multiperiodale**. In questo caso vi sono degli orari settimanali superiori a 40 ore per alcuni periodi e inferiori per altri, con una media nell'anno civile, 1 gennaio-31 dicembre, che non superi le 40 ore settimanali.

Per il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco è stata posta una deroga a alla norma in parola ed infatti "*noi*": "ogni turno di lavoro (12 ore per il personale operativo, regolamentati all'art. 7 comma 1 del DPR del 7 maggio 2008) equivale a due (2) giorni di lavoro. Oltre a questo, inseriti nei comma seguenti allo stesso articolo, sono previste altre forme che comunque tengono sempre presenti le esigenze operative e la risposta emergenziale che il Corpo Nazionale presta al Paese. Di contro non è chiaro, ed è origine di vertenze locali, se l'inizio della prestazione lavorativa deva coincidere con l'immediata operatività. Si chiarisce che per operatività si intende quanto previsto dal DPR 64 in materia di obbligo di prestazione del dipendente nei confronti dell'amministrazione.

Ora, la scrivente Organizzazione Sindacale in riferimento a quanto in oggetto e in ottemperanza di quanto in parola pone un quesito: "***l'inizio dell'orario di lavoro deve coincidere con la piena operatività del personale?***"

inoltre: "***ad inizio turno, visto che la piena operatività è legata in maniera imprescindibile all'uso dei dispositivi di protezione individuale, si deve essere già debitamente pronti oppure si ha un periodo di tolleranza e di interscambio con le squadre smontanti?***"

Si rimane in attesa di riscontro.

per il Coordinamento Nazionale USB VVF

Costantino Saporito

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004