

# LAVORO STRAORDINARIO

È considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero in vigore, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

	CCNL	Accordo e Normativa Aziendale (*)
<b>Quale Orario giornaliero</b>	8h (40 h settimanali)	<b>7h36'</b> (38 h settimanali)
<b>Per chi è riconosciuto</b>	fino al 6° livello	fino al 5°S livello (dal 6° livello flessibilità oraria e forfait mensile indicata sul cedolino "Indennità C")
<b>Quando inizia</b>	dopo le 8 ore di prestazione effettiva giornaliera, a partire da una quantità minima di 30 minuti. Le quantità ulteriori rispetto alla prima mezz'ora sono arrotondate per difetto al quarto d'ora precedente	
<b>Come si attiva</b>	Si stabiliscono i principi generali tra cui quello dell' informazione preventiva alla RSU sul lavoro straordinario da parte della Direzione aziendale, di norma in apposito incontro.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. richiesta preventiva da parte del diretto responsabile a Gestione Risorse Umane che giustifichi il carattere di comprovata ed effettiva necessità della causa giustificante il ricorso al lavoro straordinario.</li> <li>2. autorizzazione da parte di Gestione Risorse Umane del ricorso al lavoro straordinario.</li> <li>3. Inserimento del giustificativo "Straordinario" da immettere direttamente su SIA di norma entro il giorno successivo ed approvazione del diretto responsabile entro e non oltre il 5° giorno lavorativo del mese successivo quello di competenza</li> </ol>
<b>Come si retribuisce</b>	il lavoratore può scegliere in alternativa: - il pagamento delle ore effettuate comprensive delle relative maggiorazioni (scelta di default); - l'accantonamento delle stesse in Banca Ore (vedi scheda) con il pagamento delle sole maggiorazioni ridotte del 50%	
		pagamento con le percentuali di maggiorazione previste dal CCNL calcolate sulla retribuzione oraria di tutta la quantità ulteriore a partire dai 30 minuti successivi alla "Mancata Fruizione Rol"; Le quantità ulteriori rispetto alla prima mezz'ora sono arrotondate per difetto al quarto d'ora precedente. per i casi particolari (COG, mancata fruizione ROL, ...) si rinvia a quanto dettagliato sulla Normativa Aziendale.
<b>Come ci si "difende" (limiti)</b>	Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto e, di norma, non si possono superare i seguenti limiti: Limite giornaliero: entro le 2 ore giornaliere Limite settimanale: entro le 8 ore Limite annuale: entro le 200 ore	
<b>Maggiorazioni (%)</b>	Prime due ore: 25% -- Ore successive: 30% Notturno fino alle 22: 20% -- Notturno oltre le 22: 30% Festivo: 50% -- Festivo con riposo compensativo: 10% Straordinario festivo: 55% -- Straordinario Festivo con riposo compensativo: 35% Notturno prime due ore: 50% -- Notturno ore successive: 50% Notturno festivo: 60% -- Notturno Festivo con riposo compensativo: 35% Straordinario Notturno festivo: 75% -- Straordinario Notturno Festivo con riposo compensativo: 55%	
<b>Orario Notturno</b>	dalle 22.00 alle 6.00	dalle 20.00 alle 8.00

Tutte le informazioni riportate in questa scheda hanno carattere informativo sintetico e non esaustivo;  
per gli eventuali approfondimenti e precisazioni si rimanda alle fonti ufficiali: CCNL, Normativa Aziendale (intranet) e Accordo integrativo aziendale ([www.rsualmaviva.it](http://www.rsualmaviva.it))