

LAVORO STRAORDINARIO

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

	CCNL	Accordo e Normativa Aziendale (*)
Quale Orario giornaliero	8h (40 h settimanali)	7h36' (38 h settimanali)
Per chi è riconosciuto	fino al livello B2 (ex 6°)	fino al livello B1 (ex 5°S) dal livello B2 (ex 6°) flessibilità oraria e forfait mensile indicata sul cedolino come "Indennità C"
Quando inizia	dopo le 8 ore di prestazione effettiva giornaliera.	dopo i 24 minuti di "mancata Fruizione ROL" (con retribuzione ordinaria), a partire da una quantità minima di 30 minuti successiva alle 8 ore. Le quantità ulteriori rispetto alla prima mezz'ora sono arrotondate per difetto al quarto d'ora precedente
Come si attiva	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.	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. 2. autorizzazione da parte di Gestione Risorse Umane del ricorso al lavoro straordinario. 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
Come si retribuisce	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.
Come ci si "difende" (limiti)	Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto e, di norma, non si possono superare i seguenti limiti (Sez. Quarta-Titolo III-Orario di lavoro-Art. 7) : Limite giornaliero: entro le 2 ore giornaliere Limite settimanale: entro le 8 ore Limite annuale: entro le 200 ore	
Maggiorazioni (in %) da applicare alla paga oraria(\$) <i>(\$) paga oraria = totale degli elementi retributivi/173</i>	Maggiorazioni per lavoro STRAORDINARIO	
	Diurno prime due ore: 25% -- Diurno ore successive: 30% Festivo: 55% -- Festivo con riposo compensativo: 35% Notturno prime due ore: 50% -- Notturno ore successive: 50% Notturno festivo: 75% -- Notturno Festivo con riposo compensativo: 55%	
	Maggiorazioni per lavoro ORDINARIO	
	Notturno dalle 20.00 alle 8.00: 35% -- (CCNL dalle 22.00 alle 6.00 - 20%) Festivo: 50% -- Festivo con riposo compensativo: 10% Notturno festivo: 60% -- Notturno Festivo con riposo compensativo: 35%	
Orario Notturno	dalle 22.00 alle 6.00	dalle 20.00 alle 8.00

versione gennaio 2023 - RSU ALMAVIVA Roma

(*) Condizioni di miglior favore dovute al Nuovo Contratto integrativo aziendale siglato il 14 dicembre 2022 e valido fino al 31 dicembre 2025

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 (<http://www.rsualmaviva.it/>)