



RACCOMANDATA A MANO

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA
DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

Prot. n.P. 3964

Cagliari, 26 gennaio 2005

Alla Presidenza della Giunta

- > Ufficio di Gabinetto
- > Direzioni Generali
- > Ufficio Ispettivo

Agli Assessorati regionali

- > Uffici di Gabinetto
- > Direzioni Generali
- > Centro regionale di programmazione
- > Ufficio del controllo interno di gestione

- > Al Comitato per la rappresentanza negoziale

- > All'Agenzia del lavoro

S E D E

Alle Amministrazioni Provinciali

- > CAGLIARI-SASSARI-NUORO-ORISTANO

Alle Amministrazioni Comunali

- > IGLESIAS SASSARI ALGHERO

- > Al CIFDA – Sicilia Sardegna
Centro di Formazione e Uffici
C/o Azienda Agraria I.T.A.S. "Duca degli Abruzzi"
S.S. 130 km. 4,300
09030 ELMAS



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

e p.c. ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- > CGIL – Funzione Pubblica
Viale Monastir, 35
09122 Cagliari
- > CISL – FPS
Viale Trento, 69
09123 Cagliari
- > UIL FPL
Viale Trieste, 163
09123 Cagliari
- > CONFISAL-SILDIR
Viale Trento, 69
09123 Cagliari
- > S.A.D.I.R.S
Viale Trieste, 163
09123 Cagliari
- > UGL
Viale Trieste, 56
09123 Cagliari
- > S.A.F. – SINDACATO AUTONOMO
Viale Trieste, 163
09123 Cagliari
- > FE.D.R.O.
Viale Trieste, 163
09123 Cagliari
- > DIRER - SDIRS
Viale Trieste, 163
09123 Cagliari
- > R.d.B. – Rappresentanze di Base
c/o Sig. Mereu Antonio
Via S. Barbara, 87
08100 Nuoro
- > CMS
Via del Fangario, 27
09122 Cagliari



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

- > SUNAS
c/o Sig.ra Seddone Giuseppina
Assessorato Igiene e Sanità
Via Roma 223
09123 Cagliari

- > FENDRES – CSS
c/o Gianni Aramu
Presidenza della Giunta
Viale Trento, 69
09123 Cagliari

- > FUL
c/o UIL
Viale Trieste, 163
09123 Cagliari

- > FIADEL - CISAL
Via Mercato Vecchio, 4
09016 Iglesias

- > SAFOR
Via Ariosto, 8
09129 Cagliari

- > Confederazione Italiana Unionquadri
c/o Gianni Piretto
Assessorato dei Trasporti
Via Caprera, 15
09123 Cagliari

AGLI ENTI REGIONALI

- > ERSAT
Via Caprera, 8
09123 CAGLIARI

- > ESAF
Viale Diaz, 116
09126 CAGLIARI

- > Ente Foreste della Sardegna
Viale Merello, 86
09123 CAGLIARI

- > CRAS
Viale Trieste, 111
09123 CAGLIARI



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

- > IZS
Via Duca degli Abruzzi, 8
07100 SASSARI
 - > IZCS
Strada Sassari-Fertilia Km. 18,600
Fraz. Tottubella – Loc Bonassai
07100 OLMEDO (SS)
 - > III
Piazza D. Borgia, 4
07014 OZIERI
 - > ISOLA
Via Bacaredda, 184
09127 CAGLIARI
 - > ISRE
Via Antonio Mereu, 56
08100 NUORO
 - > SSS
Via Limbara, 9
07029 TEMPIO PAUSANIA (SS)
 - > EAF
Via Mameli, 88
09123 CAGLIARI
 - > ERSU di Cagliari
C.so Vittorio Emanuele II, 86
09124 CAGLIARI
 - > ERSU di Sassari
Via Carbonazzi, 10
07100 SASSARI
 - > ESIT
Via Mameli, 97
09123 CAGLIARI
 - > ARST
Via Zagabria, 54
09129 CAGLIARI
- ENTI PROVINCIALI PER IL TURISMO
- > Piazza Deffenu, 9
09125 CAGLIARI



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

- > Piazza Eleonora, 19
09170 ORISTANO
- > Viale Caprera, 36
07100 SASSARI
- > Piazza Italia, 19
08100 NUORO

AZIENDE AUTONOME DI SOGGIORNO E TURISMO

- > Via Castello Piro, 1
07026 OLBIA (SS)
- > Piazza Porta Terra, 9
07041 ALGHERO (SS)
- > Piazza Vittorio Emanuele I, n.24
07028 SANTA TERESA DI GALLURA (SS)
- > Via Mameli, 97
09124 CAGLIARI
- > Viale Umberto I, 72
07100 SASSARI
- > Via Roma, 62
07100 SASSARI
- > Via Machiavelli, 3
09043 MURAVERA (CA)
- > Piazza Barone de Geneys
07024 LA MADDALENA (SS)
- > Via Nazionale, 94
07020 PALAU (SS)
- > Via Lungomare
07020 CANNIGIONE (SS)

CONSORZI PER LA FRUTTICOLTURA

- > Consorzio Interprovinciale Frutticoltura
Via Mameli, 126/D
09123 CAGLIARI
- > Consorzio provinciale per la frutticoltura
Viale Adua ,2/c
07100 SASSARI



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

ISTITUTI AUTONOMI CASE POPOLARI

- > IACP
Via Battisti, 6
09123 CAGLIARI

- > IACP
Via Annunzio Cervi, 12,
07100 SASSARI

- > IACP
Via Piemonte, 2
08100 NUORO

- > IACP
Via Tempio, 13
09170 ORISTANO

Oggetto: *Durata massima settimanale dell'orario di lavoro e lavoro straordinario. Decreti Legislativi 08 aprile 2003, n. 66 e 19 luglio 2004, n. 213.*

In data 01 settembre 2004 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 19 luglio 2004, n. 213 che modifica ed integra il Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, il quale dà attuazione alle direttive n. 93/104/Ce e 2000/34/Ce, *concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.*

Con la presente nota si intende richiamare l'attenzione degli uffici sul rispetto delle norme in oggetto, nonché chiarire come dette disposizioni si debbano coordinare con le disposizioni contrattuali sull'orario di lavoro e sul lavoro straordinario (artt. 31⁽⁶⁾ e 37⁽⁷⁾ del C.C.R.L.), alla luce della nozione, nuova per il settore pubblico, di *durata media dell'orario di lavoro*. Il D.Lgs. 66/2003 ricomprende nella suddetta definizione di durata media dell'orario di lavoro anche il lavoro straordinario e, quindi, di fatto, incidendo sul lavoro straordinario medesimo, pone ulteriori limiti in ordine alla possibilità di far ricorso allo stesso.

Si intende, inoltre, porre in evidenza che l'inosservanza delle suddette disposizioni comporta, a carico dei responsabili, l'adozione delle sanzioni amministrative previste dall'art. 18 bis del D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213, come meglio specificato nel punto E.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

A. DURATA MEDIA DELL'ORARIO DI LAVORO. *Criteri di computo.*

L'art. 4⁽²⁾ del D.Lgs. 66/2003 dispone che la **durata media dell'orario di lavoro** non può superare in alcun caso, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

A riguardo, si precisa che, ai sensi del comma 3 del citato art. 4⁽²⁾, la durata media dell'orario di lavoro **deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi**, elevabili dai contratti collettivi di lavoro fino a sei mesi, ovvero dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro. Ciò posto, poiché il vigente C.C.R.L. non ha stabilito un diverso periodo sul quale calcolare la suddetta media, per l'Amministrazione regionale è confermato il periodo di riferimento di quattro mesi.

In relazione a ciò, si rende noto che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con Circolare del 30 luglio 2003 n. 27, ha individuato, quale termine iniziale per la decorrenza del criterio legale di computo della media settimanale, il 30 aprile 2003.

Pertanto, i quadrimestri di riferimento sono i seguenti:

- 1) 30 aprile - 29 agosto;
- 2) 30 agosto - 29 dicembre;
- 3) 30 dicembre - 29 aprile.

Ai fini del computo della durata media dell'orario di lavoro non sono presi in considerazione, secondo quanto previsto dall'art. 6⁽⁴⁾ del D.Lgs. n. 66/2003, i periodi di ferie e i periodi di assenza per malattia. Le stesse ore di straordinario prestate non si computano, ai fini della media, nell'ipotesi in cui il lavoratore fruisca di riposi compensativi, in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva dovuta per lavoro straordinario, in base a quanto precisato dal comma 2 dello stesso articolo. Si evidenzia che il legislatore non ha previsto altre cause di esclusione dal computo, quali per esempio le varie tipologie di permessi.

B. LAVORO STRAORDINARIO

L'art. 1, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 66/2003⁽¹⁾ definisce quale lavoro straordinario quello prestato oltre il normale orario di lavoro, così come definito dall'art. 3 del medesimo decreto legislativo, quindi quello prestato oltre la quarantesima ora, ovvero oltre la minore durata stabilita dai contratti



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

collettivi (per i dipendenti dell'Amministrazione regionale l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali⁽⁶⁾).

L'art. 5⁽³⁾, comma 1 del D.Lgs. 66/2003 precisa che il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. Tale enunciazione di principio, che trova riscontro nell'art. 37 del C.C.R.L.⁽⁷⁾, nella parte in cui prevede che il ricorso al lavoro straordinario, ammesso solo in casi eccezionali, deve essere progressivamente limitato, si concretizza nella determinazione di limiti contrattuali e legali di ricorso al lavoro straordinario.

B.1. Limiti contrattuali.

In primo luogo, l'art. 37, comma 3 del C.C.R.L.⁽⁷⁾ dispone che ciascun dipendente non può effettuare più di 110 ore **annuali** e 40 **trimestrali**, limiti che, ai sensi del comma 4, possono essere superati con riferimento ad un'aliquota di personale non superiore al 4% con un tetto massimo individuale di 200 ore all'anno (c.d. straordinario in deroga).

Il comma 8 dello stesso articolo dispone, altresì, che i suddetti limiti contrattuali possono essere superati per motivi di emergenza adeguatamente documentati dal responsabile della struttura (c.d. straordinario in emergenza). Quest'ultima disposizione è da porre in correlazione con la disciplina introdotta dall'art. 5 del D.Lgs. 66/2003⁽³⁾, nel senso che il ricorso allo straordinario in emergenza è giustificato solo per le fattispecie previste dal comma 4 del suddetto art. 5, come meglio specificato nel punto B.3.

B.2. Limite settimanale previsto dal D.Lgs. 66/2003.

In aggiunta a quelli contrattuali, il D.Lgs. 66/2003 introduce un ulteriore limite di ricorso al lavoro straordinario, che discende dalla definizione di durata media dell'orario di lavoro, di cui si è già trattato nella prima parte della presente nota (punto A).

L'art. 5⁽³⁾ dispone, infatti, che i contratti collettivi regolamentano le modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario, nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro, posti dall'art. 4⁽²⁾.

E' evidente, quindi, che detto art. 4, nel disporre che la **durata media dell'orario di lavoro** non può superare le **quarantotto ore** per ogni periodo di sette giorni, **comprese le ore di lavoro**



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

straordinario, incide sul lavoro straordinario medesimo, nel senso che aggiunge ai limiti annuali e trimestrali contrattualmente previsti un limite **settimanale**, da calcolare, come si è visto, come media nell'ambito del quadrimestre di riferimento.

B.3. Limite annuale previsto dal D.Lgs. 66/2003.

L'art. 5, comma 3 del D.Lgs. 66/2003⁽³⁾, nel disporre che *“In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le **duecentocinquanta ore annuali**”*, pone un limite massimo annuale di ricorso al lavoro straordinario.

Detto limite non è applicabile nell'ambito dell'Amministrazione regionale, poiché il vigente contratto ha disciplinato la materia, prevedendo, come evidenziato nel punto B.1, un limite annuale inferiore (110 ore all'anno, ovvero, alle condizioni sopra esposte, 200 ore).

Il suddetto limite, per altri versi, sembrerebbe non applicabile anche nell'ipotesi prevista dal comma 8 dell'art. 37 del contratto⁽⁷⁾ (straordinario in emergenza).

Detta lettura si fonda sulla considerazione che lo straordinario in emergenza deve essere utilizzato nelle sole situazioni di imprevedibilità ed eccezionalità alle quali non si possa far fronte in altro modo, situazioni che il comma 4 dell'art. 5 del D.Lgs. 66/2003⁽³⁾ ha individuato nelle seguenti: a) eccezionali esigenze tecnico-produttive non fronteggiabili attraverso l'assunzione di altri lavoratori; b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dar luogo a un pericolo grave e immediato ovvero ad un danno alle persone o alla produzione; c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili predisposti per le stesse, con le modalità esposte nello stesso articolo.

In definitiva, si tratta di situazioni per le quali non è possibile predeterminare l'entità delle prestazioni che i dipendenti sono chiamati a svolgere, ovvero situazioni per le quali non si può con congruo anticipo approntare misure alternative al ricorso al lavoro straordinario.

In conclusione, se per le ragioni dette non si può parlare di un limite quantitativo alle prestazioni effettuate per lo straordinario in emergenza, si deve rilevare che il comma 4 dell'art. 5 del D.Lgs. 66/2003⁽³⁾ pone, a riguardo, un limite di carattere qualitativo. Infatti, non sussistendo alcuna



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

disposizione del C.C.R.L. in ordine alle fattispecie cui riconnettere il ricorso allo straordinario in emergenza, l'art. 5, comma 4 del D.Lgs. 66/2003⁽³⁾ è applicabile senz'altro all'Amministrazione regionale. Da ciò consegue che lo straordinario di emergenza può essere autorizzato solo nei casi disciplinati dal succitato art. 5, comma 4.

Il particolare rigore evincibile dalla definizione delle ipotesi in cui è ammissibile il ricorso allo straordinario in emergenza, comporta, altresì, la necessità che venga congruamente e dettagliatamente motivata l'esigenza di utilizzare il medesimo, non essendo in ogni caso sufficiente una indicazione generica circa esigenze di servizio inderogabili e/o indilazionabili.

C. OBBLIGO DI COMUNICAZIONE

Posto che in nessun caso, come detto al punto B.2, deve essere superata **la media di 48 ore settimanali** calcolata sull'intero periodo di riferimento (quadrimestre), è, tuttavia, ammesso **nelle singole settimane** il superamento delle 48 ore, attraverso prestazioni di lavoro straordinario.

In tal caso, oltre all'**obbligo di effettuare la successiva compensazione** nel medesimo quadrimestre, volta, come si è detto, al rispetto della media, è imposto al datore di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 5 del D.Lgs. 66/2003⁽²⁾, limitatamente alle unità produttive che occupano più di dieci dipendenti, l'**obbligo di comunicare** alla Direzione Provinciale del Lavoro – Servizio Ispezione del Lavoro il **numero** dei lavoratori che hanno superato attraverso prestazioni di lavoro straordinario, in ognuna delle settimane indicate, il limite di 48 ore; si tratta, dunque, di un indicazione non nominativa, ma numerica e cumulativa.

Quanto ai **termini** della comunicazione, il sopra richiamato comma 5 dispone che la stessa deve essere effettuata entro i 30 giorni successivi alla scadenza del quadrimestre di riferimento.

A riguardo, si chiarisce che, qualora il termine del quadrimestre di riferimento non coincida con il termine della settimana lavorativa, la comunicazione relativa alla settimana a cavallo tra due periodi, dovrà essere effettuata alla fine del quadrimestre successivo.

Da quanto sopra, si rileva che la prossima scadenza per la comunicazione, relativa al quadrimestre 30 agosto 2004 – 29 dicembre 2004, è fissata per il 28 gennaio 2005 e che le informazioni relative alla settimana che va dal 27 dicembre 2004 al 02 gennaio 2005, ricadendo il 29 dicembre nella



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

giornata di mercoledì, dovranno essere fornite con la successiva comunicazione relativa al quadrimestre 30 dicembre 2004 – 29 aprile 2005.

D. DEROGHE

Dall'osservanza delle disposizioni oggetto della presente nota, concernenti la durata massima settimanale dell'orario di lavoro e il lavoro straordinario (articoli 4 e 5 del D.Lgs. 66/2003), è escluso il personale con qualifica dirigenziale e gli altri dipendenti aventi, in materia, potere di decisione autonomo⁽⁵⁾.

E. SANZIONI

Le sanzioni amministrative previste dall'art. 18 bis del D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213 per l'inosservanza delle disposizioni in oggetto sono le seguenti:

- **Da 130 a 780 Euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione**, in caso di superamento della durata media dell'orario di lavoro (media di 48 ore settimanali calcolata nell'ambito del quadrimestre di riferimento);
- **Da 103 a 200 Euro**, nell'ipotesi di mancato o ritardato invio alla Direzione Provinciale del Lavoro, entro 30 giorni dalla scadenza del periodo di riferimento, della comunicazione relativa al superamento delle 48 ore di lavoro settimanale;

Ciò posto, si precisa che rientra nella responsabilità dei dirigenti titolari degli uffici vigilare sul rispetto dei limiti concernenti la durata dell'orario di lavoro ed effettuare la comunicazione di cui al punto C alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, utilizzando il modulo allegato e dandone contestuale notizia a questa Direzione Generale.

Il contenuto della presente circolare dovrà essere portato a conoscenza del personale dipendente.

f.to Il Direttore Generale

Giuseppe Manca



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

NOTE

⁽¹⁾ **Art. 1, comma 2, lett. c del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66:** "lavoro straordinario": è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3;"

⁽²⁾ **Art. 4 del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66:**

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi.
4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.
5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la Direzione provinciale del lavoro – Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.

⁽³⁾ **Art. 5 del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66:**

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.
4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a: a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori; b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dar luogo a un pericolo grave e immediato ovvero ad un danno alle persone o alla produzione; c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti, ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10 della legge 24 dicembre 1993, n. 537 e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.
5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

⁽⁴⁾ **Art. 6 del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66:**

1. I periodi di ferie annue e di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media di cui all'articolo 4.
2. Nel caso del lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui al comma 5 dell'articolo 5, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media di cui all'articolo 4.

⁽⁵⁾ **Art. 17, comma 5 del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66:** "Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3,4,5,7,8,12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa della caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta: a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;..."

⁽⁶⁾ **Art. 31, comma 2 del C.C.R.L.:** "L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali distribuite, di norma, su 5 giornate lavorative e 2 rientri pomeridiani."



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

⁽⁷⁾ Art. 37 del C.C.R.L. per il personale dipendente dell'Amministrazione regionale:

1. *Il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario deve essere progressivamente limitato. Si conviene la riduzione di tale voce per un importo pari al 15% dell'ammontare annuo con base 2000 sino alla data di scadenza del presente contratto.*
2. *Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso solo in casi eccezionali.*
3. *Ciascun dipendente non può effettuare più di 110 ore annuali e 40 trimestrali.*
4. *I limiti di cui al comma 3 potranno essere superati con riferimento ad un'aliquota di personale non superiore al 4% con un tetto massimo individuale di 200 ore all'anno.*
5. *Il lavoro straordinario è autorizzato preventivamente dal dirigente responsabile, con la specifica indicazione delle ragioni che lo giustificano e la durata di esso.*
6. *In mancanza di autorizzazione preventiva o di successivo accertamento a seguito di situazioni di emergenza, le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro non danno diritto alla relativa maggiorazione.*
7. *L'Amministrazione di norma distribuisce almeno il 60% del monte ore di straordinario in proporzione alla dotazione organica di ciascuna Direzione Generale.*
8. *In deroga ai commi 3 e 4, i dipendenti che prestino attività straordinaria per motivi di emergenza – di volta in volta adeguatamente documentati dal responsabile della struttura – hanno diritto alla corresponsione della relativa maggiorazione per il lavoro effettivamente prestato.*
9. *La destinazione dei risparmi sarà determinata in sede di rinnovo contrattuale concernente il biennio economico 2000-2001.*