



L'orario di lavoro dei Quadri

Riteniamo utile provare ad offrire qualche spunto di riflessione, affinché ciascuno riuscendo a districarsi fra le norme vigenti possa coniugare le attività che derivano dal proprio ruolo con l'esigenza di contenere la propria prestazione professionale nei limiti previsti dal CCNL.

Partendo dalle principali norme di riferimento, e ricordando prima di tutto che i Quadri, pur ricoprendo un ruolo particolare in azienda, sono lavoratori dipendenti.

Coordinamento Nazionale Quadri

Novembre 2017



Ripartiamo dall'orario di lavoro!

L'aspetto temporale della giornata lavorativa, insieme a quelli che ne caratterizzano il contenuto: i rapporti interpersonali sia nel gruppo di lavoro che con i superiori, le condizioni della organizzazione o la possibilità di controllo della prestazione, può essere un fattore che genera stress correlato al lavoro.

E' indispensabile chiarire che lo stress legato al lavoro è il sintomo di un problema organizzativo, non di una debolezza individuale! Lo stress legato all'attività lavorativa si manifesta quando le richieste dell'ambiente di lavoro superano la capacità del lavoratore di affrontarle (o controllarle).

Lavorare sotto una certa pressione può migliorare le prestazioni e dare soddisfazione quando si raggiungono obiettivi impegnativi.

Al contrario, quando le richieste e la pressione diventano eccessive, causano stress. La situazione non migliora quando il lavoratore erroneamente sia portato a pensare che una maggiore flessibilità offerta rispetto alla durata della propria prestazione possa favorire il proprio percorso professionale in termini di sviluppo. In realtà, stati di sovrapposizione o incongruenze di posizione lavorativa producono l'effetto opposto!

Per questo vale la pena di tenere sotto controllo la durata della prestazione lavorativa; nella consapevolezza che questo può essere considerato il primo passo per riappropriarsi del proprio ruolo di Quadro, caratterizzato da elevata preparazione professionale, ampia autonomia, alto grado di specializzazione, responsabilità diretta nell'attuazione degli obiettivi della Società, cui sono attribuiti compiti di rilevante importanza¹.

ART 21 Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985 n.190 e della legge 2 aprile 1986 n.106 sono definiti Quadri i dipendenti che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, rivestono un ruolo centrale e svolgono con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi della Società.

CCNL Art.21 Quadri

VII. La prestazione lavorativa dei Quadri, nei cui confronti trovano applicazione le previsioni dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003², deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito del rapporto fiduciario esistente tra tale categoria di lavoratori e l'Azienda ed è **temporalmente funzionale alle attività e alle esigenze operative della struttura di appartenenza, secondo caratteristiche di flessibilità e determinazione autonoma sul proprio tempo di lavoro, differenziate per attività di staff e di produzione.**

VIII. In considerazione di quanto precede, al personale appartenente al livello professionale A, viene attribuita un'indennità di funzione per un importo lordo annuo pari a:

posizione retributiva A2 staff 2.250,00 euro

posizione retributiva A1 staff 4.000,00 euro

posizione retributiva A2 produzione 2.800,00 euro

posizione retributiva A1 produzione 4.700,00 euro

Tale indennità valorizza in particolare la specificità della posizione ricoperta, la connessa responsabilità funzionale e/o l'apporto professionale altamente qualificato, le caratteristiche di maggiore/minore flessibilità ed autonomia nonché **la disponibilità complessivamente assicurata nel disimpegno delle attribuzioni.**

CCNL Art. 29 Orario di lavoro

I. Il regime dell'orario di lavoro deve essere funzionale ad un ottimale utilizzo del personale in relazione alle reali esigenze operative realizzando concretamente la coincidenza tra la disponibilità della forza lavoro e la prestazione effettiva di lavoro all'interno del processo produttivo.

II. L'orario contrattuale di lavoro è di 36 ore settimanali concentrate in 6 o 5 giorni in correlazione alle esigenze tecnico produttive.

Conseguentemente, in tale ambito, fatto salvo quanto definito tra le Parti in relazione alle esigenze organizzative che caratterizzano la prestazione lavorativa di specifiche figure professionali, l'orario giornaliero è, di norma, rispettivamente di 6 o di 7 ore e 12 minuti

CCNL Art.30 Regimi di orario e Sistemi di Flessibilità

I. orario a turno unico

a) orario sfalsato:

anticipando o posticipando l'inizio della prestazione lavorativa giornaliera e correlativamente anticipando e posticipando il termine della stessa, fino ad un massimo di due ore rispetto al normale orario di lavoro;

b) orario spezzato:

è attuato nell'ambito dell'organizzazione dell'orario settimanale concentrato in 5 giorni; la durata di ciascuno dei due periodi giornalieri non deve essere, in via normale, inferiore a 2 ore per tutti i lavoratori, con un intervallo giornaliero pari ad almeno un'ora e non superiore a due ore.

Prima di dare attuazione ai regimi sub a) e b) i relativi progetti formeranno materia di confronto con la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 7, nel rispetto delle procedure di cui al presente CCNL.

II. orario su turni

In considerazione delle peculiari caratteristiche del servizio e della correlata necessità di garantire i prefissati standard di qualità, può essere adottato l'orario di lavoro su turni nel rispetto dei seguenti criteri direttivi:

- a) articolazione dell'orario di lavoro su due o più turni giornalieri, la cui durata non può superare le 8 ore;
- b) possibilità di istituire e modificare turni per periodi non superiori ad un mese ed a fronte di particolari esigenze, sentita la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 7 del presente CCNL;
- c) attuazione di schemi di turnazione strettamente correlati ai flussi di traffico, sia per quanto riguarda l'articolazione dei turni di lavoro che la composizione degli stessi;
- ...
- i) in ogni caso, la distribuzione dell'orario di lavoro deve essere tale da favorire il massimo contenimento del lavoro straordinario. ...

III. Flessibilità Multiperiodale

... nell'ambito del secondo livello di contrattazione, potranno essere introdotte forme di flessibilità multiperiodale in cui la durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 31 del presente CCNL, può risultare anche da una media plurisettimanale in un arco temporale nell'arco di quattro mesi.

IV. Flessibilità in ingresso

1. Nell'unità organizzativa può essere introdotto un sistema di flessibilità in ingresso, e correlativamente in uscita, dell'orario giornaliero di lavoro.

2. Detto sistema può essere introdotto da parte dell'Azienda, ovvero a richiesta del personale, compatibilmente con le condizioni tecnico operative, tenendo conto di criteri che garantiscano:

- il pieno soddisfacimento delle esigenze della clientela;
- la massima efficienza dell'organizzazione della struttura produttiva sia ai fini del servizio offerto che della prestazione lavorativa degli addetti;
- il mantenimento dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro tra le unità in servizio;
- nessun aggravio di spesa.

3. Restano, pertanto, esclusi dall'orario flessibile:

- **i lavoratori che di norma esplicano la propria attività negli uffici operativi articolati su un unico turno di lavoro giornaliero** e quelli addetti a specifici processi produttivi a fasi interconnesse;

- gli autisti;
- il personale di custodia;
- il personale in missione;
- il personale che opera in squadra.

4. La flessibilità si articola su una fascia massima di 60 minuti, in posticipo rispetto al normale inizio dell'orario di lavoro, con compensazione giornaliera.

La scelta dell'orario di entrata, nell'ambito della fascia, è operata dal singolo dipendente volta per volta, senza necessità di preavviso, determinandosi di conseguenza l'orario di uscita.

5. Ove non ricorra un diverso titolo di assenza, tutte le entrate successive al termine della predetta fascia oraria saranno considerate come ritardi mentre tutte le uscite anticipate rispetto al termine dell'orario di lavoro determinato con le modalità sopraindicate, costituiranno, salvo diverso titolo, assenza ingiustificata

Dlgs 66/2003 Art. 1 e Art. 17

Art. 1 Finalita' e definizioni

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.

2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

- a) "**orario di lavoro**": 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;
- b) "**periodo di riposo**": qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
- c) "**lavoro straordinario**": e' il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3;
- d) "**periodo notturno**": periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- e) "**lavoratore notturno**":
 - 1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
 - 2) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro.

In difetto di disciplina collettiva e' considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo e' riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;

- f) "**lavoro a turni**": qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che puo' essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessita' per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;
- g) "**lavoratore a turni**": qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;
- h) "**lavoratore mobile**": qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;
- i) "**lavoro offshore**": l'attivita' svolta prevalentemente su una installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonche' le attivita' di immersione collegate a tali attivita', effettuate sia a partire da una installazione offshore che da una nave;
- l) "**riposo adeguato**": il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata e' espressa in unita' di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;
- m) "**contratti collettivi di lavoro**": contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative.

Art. 17 Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente piu' rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.
2. In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente piu' rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite di sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento: (...).

Cosa si può e cosa non si può fare...

Quadro	Ufficio Monoturno	Orario sfalsato	Dalle norme si evince che la prestazione viene sempre effettuata su sei giorni. In presenza di condizioni che lo consentano (i.e impianti allarme) e motivazioni che lo suggeriscano (i.e. commerciali) si potrebbe previa autorizzazione della azienda, considerare possibile un sistema di flessibilità in ingresso, su una fascia massima di un ora e in posticipo al normale di servizio.
		Orario spezzato	Per quanto riguarda la modulazione dell'orario di servizio è escluso il ricorso alla prestazione su 5 giorni
	Ufficio Doppio turno	Orario sfalsato	La presenza di una articolazione oraria su turni ferma restando la spalmatura della prestazione lavorativa su sei giorni, consente più favorevoli condizioni affinché l'azienda possa autorizzare la attuazione di un sistema di flessibilità in ingresso, sempre su una fascia massima di un ora e in posticipo al normale orario di servizio
		Orario spezzato	Per quanto riguarda la modulazione dell'orario di servizio è escluso il ricorso alla prestazione su 5 giorni

Quadro	Ufficio monoturno	Modulazione della prestazione lavorativa	Al fine di contenere la complessiva prestazione lavorativa entro i limiti della ragionevolezza; e tenuto conto di quanto previsto dal punto II dell'art 29 del CCNL, nonché delle deroghe di cui all'art.17 del Dlgs 66/2003; il quadro potrà modulare la propria prestazione giornaliera, dandone comunicazione alla struttura di riferimento. La prestazione comunque non potrà essere ridotta in misura superiore al 50% del normale orario di servizio, dovendosi evitare qualsiasi forma di aggravio di spesa (art 30 del CCNL)
	Ufficio doppio turno		



a titolo esemplificativo proponiamo:

- un esempio di comunicazione per richiedere la autorizzazione ad attuare la flessibilità in ingresso (**allegato A**),
- uno per informare le strutture di riferimento di una diversa modulazione della prestazione lavorativa (**allegato B**)
- una richiesta di riscontro dell'orario di servizio (art. 29 .X del CCNL).

allegato A

Poste Italiane Spa
 Filiale di _____
 Responsabile Ris Umane
*(ove ne ricorre il caso:
 pc Poste Italiane Spa
 Direttore Ufficio Postale
 di _____)*

Il sottoscritto _____
 Quadro di 1 livello / Quadro di 2 livello
 applicato presso l'Ufficio Postale monoturno /doppio turno di _____
 in qualità di Direttore / Collaboratore / altro: specificare _____
 con la presente chiede la autorizzazione ad attuare un sistema di flessibilità della propria
 prestazione lavorativa, su sei giorni.

L'orario proposto è il seguente:

dal _____ al _____ orario _____ indicare l'orario suggerito entro il massimo di un'ora in posticipo al normale orario di servizio _____

Tale richiesta è orientata al raggiungimento degli obiettivi e risultati assegnati,
 ed è temporalmente funzionale alle attività riconducibili al ruolo rivestito,
 secondo caratteristiche di flessibilità e determinazione autonoma del tempo di lavoro.

In particolare la articolazione suggerita si ritiene utile per un più efficace svolgimento
 delle seguenti attività:

specificare: _____.

Le attività di apertura dell'Ufficio saranno garantite dal personale applicato in ufficio
 cui saranno affidate le chiavi nei modi previsti dal Manuale di Sicurezza.

In attesa di conoscere le vostre determinazioni si porgono distinti saluti

data e firma

allegato B

Poste Italiane Spa
 Filiale di _____
 Responsabile Ris Umane
 Poste Italiane Spa
 Responsabile Gestione Operativa
 di _____
*(ove ne ricorre il caso:
 pc Poste Italiane Spa
 Direttore Ufficio Postale
 di _____)*

Il sottoscritto _____
 Quadro di 1 livello / Quadro di 2 livello
 applicato presso l'Ufficio Postale monoturmo /doppio turno di _____
 in qualità di Direttore / Collaboratore / altro: specificare _____
 con la presente comunica che nella\e giornata\e di _____
 modulerà il proprio orario di servizio, nella seguente maniera:

dalle ore _____ alle ore _____ ,
 al fine di adeguare la complessiva prestazione alle previsioni contrattuali,
 e contenerla nei termini della ragionevolezza, tenuto conto:
 - del ruolo rivestito;
 - di aver già effettuato oltre il normale orario di lavoro:

a titolo esemplificativo:

*4 ore di formazione pomeridiana in data _____
 oppure
 4 ore di riunione commerciale pomeridiana in data _____ ;*

Le attività di chiusura contabile dell'Ufficio, saranno garantite dal personale applicato in ufficio cui saranno affidate le chiavi nei modi previsti dal Manuale di Sicurezza.

Distinti saluti

data e firma

Poste Italiane Spa
Servizio Risorse Umane
_ CMP _ Ram 4
_ Cuas
_ Filiale di _____
_ altro _____

Fax nr _____

Oggetto: richiesta di riscontro dell'orario di servizio (art. 29 .X del CCNL)

Il sottoscritto:

matricola nr:

applicato presso l'ufficio:

con la presente chiede riscontro delle ore di servizio effettuate nei periodi sotto indicati :

1) mese di _____

2) mese di _____

3) mese di _____

4) mese di _____

5) mese di _____

6) mese di _____

Si rimane in attesa di riscontro nei tempi previsti dal CCNL

Distinti saluti

data firma

Il caso

La Corte d'Appello di Napoli, riformando parzialmente la pronuncia di primo grado, condannava Poste Italiane Spa a corrispondere le differenze retributive per compensi da lavoro straordinario, indennità di ferie non godute oltre alla relativa incidenza sul trattamento di fine rapporto nei confronti di un dipendente cui era stato riconosciuto il diritto all'inquadramento nella categoria superiore di quadro; in particolare, la circostanza che il lavoratore avesse, nei mesi estivi del 2000 e 2001, prestato la propria attività per nove ore al giorno per sei giorni a settimana doveva ritenersi non solo eccedente il limite settimanale previsto dal CCNL di riferimento, e ritenuto applicabile anche alla categoria dei quadri, ma anche particolarmente eccezionale e gravoso tale da superare il limite della ragionevolezza dettato dalla giurisprudenza in relazione alla quantità ed alla qualità della prestazione.

In sede di giudizio di legittimità, la Corte di cassazione ha confermato il proprio orientamento secondo cui, benché il personale con mansioni direttive sia escluso dalla disciplina legale limitativa dell'orario di lavoro, lo stesso ha comunque diritto al compenso per lavoro straordinario nel caso in cui - come nel caso di specie - la disciplina collettiva delimiti anche per esso l'orario normale e tale orario venga in concreto superato ovvero qualora la durata della prestazione valichi il limite di ragionevolezza in rapporto alla necessaria tutela della salute e dell'integrità fisiopsichica garantita dalla Costituzione a tutti i lavoratori.

Ricorrendo peraltro entrambe le condizioni nel caso sottoposto al vaglio di legittimità, la Corte ha da ultimo escluso che, come motivato dalla Società ricorrente, la percezione di una indennità di funzione (prevista dall'art. 61 CCNL applicato) dovesse "compensare" anche l'attività di lavoro straordinario, attesa la diversa finalità dell'indennità, ed in considerazione proprio del superamento dei limiti di ragionevolezza della prestazione richiesta.

¹ LEGGE 13 maggio 1985, n. 190 Art. 2:

1. La categoria dei quadri e' costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgano funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.
2. I requisiti di appartenenza alla categoria dei quadri sono stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura organizzativa dell'impresa.
3. Salvo diversa espressa disposizione, ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le norme riguardanti la categoria degli impiegati

² Art. 17 Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente piu' rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.

2. In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente piu' rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite di sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:

- a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;
- b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;
- c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

- 1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;
- 2) del personale portuale o aeroportuale;
- 3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, **postali o delle telecomunicazioni**, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;
- 4) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;
- 5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;
- 6) di attività di ricerca e sviluppo;
- 7) dell'agricoltura;
- 8) di lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'articolo 10 comma 1, numero 14), 2° periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;
- d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:
- 1) nell'agricoltura;
- 2) nel turismo;
- 3) nei servizi postali;
- e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:
- 1) per le attività discontinue;
- 2) per il servizio prestato a bordo dei treni;
- 3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario;
- f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;
- g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.
3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'articolo 7:
- a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;
- b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.
4. Le deroghe previste nei commi 1, 2 e 3 possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.
5. 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 delle 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;
- b) di manodopera familiare;
- c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;
- d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di tele-lavoro.
6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 13, non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

Il Coordinamento Quadri è costituito a livello Nazionale e Regionale; ha il compito di rappresentanza dell'Area Quadri ed esprime orientamenti ed indicazioni sulla propria specificità che saranno vagliate negli organismi statuari. Ha una propria autonomia operativa che dovrà comunque complementarsi all'interno della linea politica decisa dal Congresso e dal Consiglio Generale. È composto da tre membri:

Dario Dominici Cataldo Pinacchio Maurizio Dassù

Via Esquilino, 38 - 00185 - Roma
tel 06/476981 (centralino)
Mail to: quadri@slp-cisl.it