

IL TESTO DELL'ART.28 punto 2 CCNL AF: *"Ferma restando le esclusioni previste dalla legge e dal presente CCNL, nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, nei seguenti casi: a) malattia improvvisa di un dipendente durante lo svolgimento o in procinto di iniziare l'attività lavorativa; b) mancata sostituzione di un dipendente per le cause di cui alle seguenti lettere e) ed f), ovvero per altre cause accidentali, con esclusione, per queste ultime, del personale di macchina e di bordo in relazione alle specifiche discipline in materia; c) ritardo dei treni anche per motivi non dipendenti dalle cause di cui alle seguenti lettere e) ed f); d) prestazione in regime di pronto intervento per il personale reperibile; e) interruzione della circolazione per disastri, svii, alluvioni, frane, nevicate, ecc.; f) calamità pubblica.*

QUANDO SI PUO' ATTIVARE L'ART.28 DEL CCNL AF? PROVIAMO A VEDERE DEI CASI RIFERITI AL PERSONALE MOBILE:
Il superamento dei limiti normativi previsti dal CCNL e dalle norme che comporta lavoro straordinario può essere imposto solo per iscritto e solo in presenza dei casi eccezionali previsti dall'articolo 28 punto 2 del CCNL.

CASI DELL' ART.28 punto 2 VALIDI PER IL PERSONALE MOBILE

Casi	Commento e come gestire
<i>malattia improvvisa di un dipendente durante lo svolgimento o in procinto di iniziare l'attività lavorativa</i>	Il caso più fumoso e meno controllabile dal personale (come si fa a sapere se è vero o no?), tutto rimane nell'obbligo di rispetto delle norme del superiore che fa il comando. In questo caso si parla di art.28 pt.2 se il comando riguarda i casi (2) e (3) su esposti. Nel caso ci facciano art.28 pt.2 allora: 1) deve essere comandato con M40 e contenere l'ora di rientro in residenza. 2) Il limite massimo è quello di legge e cioè 13 ore.
<i>mancata sostituzione di un dipendente per le cause di cui alle seguenti lettere e) ed f) (interruzione della circolazione per disastri, svii, alluvioni, frane, nevicate, ecc. e calamità pubblica)</i>	E' il caso più chiaro e giustificato. Nel caso ci facciano art.28 pt.2 allora: 1) deve essere comandato con M40 e deve contenere l'ora di rientro in residenza. 2) Il limite massimo è quello di legge e cioè 13 ore.

CASI IN CUI L' ART.28 punto 2 NON E' VALIDO PER IL PERSONALE MOBILE

Casi	Commento e come gestire
<i>mancata sostituzione di un dipendente (..) per altre cause accidentali</i>	L'art.28 pt.2 esclude il personale mobile dalle generiche <i>cause accidentali</i> , cioè che non riguardano interruzione della circolazione per disastri, svii, alluvioni, frane, nevicate, ecc. e calamità pubblica. In questo caso valgono le regole comuni sull'orario di lavoro PdA/PdC e non danno luogo all'obbligo di lavoro straordinario.
<i>ritardo dei treni anche per motivi non dipendenti disastri, svii, alluvioni, frane, nevicate, ecc. e calamità pubblica</i>	Ritardo dei treni in questo caso è un evento che per il PdA/PdC deve essere gestito nei modi normali: 1) se il ritardo riguarda il proprio treno si applica l'abbandono treno. 2) se riguarda altri treni e l'azienda ha necessità di cambiarci il servizio (o farci proseguire) valgono le normali regole del cambio servizio in gestione (agente distolto dal proprio turno) per PdA e PdC.
<i>prestazione in regime di pronto intervento per il personale reperibile</i>	Non riguarda il personale mobile

LAVORATORI E CASI IN CUI L'ARTICOLO 28 punto 2 NON E' APPLICABILE PER LEGGE

Come scritto in premessa nel punto 2 dell'art.28 (*.ferme restando le esclusioni previste dalla legge e dal presente CCNL.*) la norma non si applica in alcune casistiche escluse dalle leggi in materia di lavoro straordinario. Non vi è obbligo ad effettuare lavoro straordinario (quindi anche in caso di art.28) se:

- Il lavoratore è uno studente (*art. 10, comma 1, L. 300/1970, [leggi a questo link](#)*)
- Sussista un giustificato e comprovato motivo di rilevante gravità che impedisce la prestazione (*Circ. Min. Lav. 3 marzo 2005 n. 8, [leggi a questo link](#)*). Il motivo deve essere valido, rilevante e comprovato. Ad esempio ci si può rifiutare se si è malati, se quel giorno si ha un'importante visita specialistica inderogabile. Oppure se si hanno degli impegni familiari inderogabili.
- Il potere datoriale non è stato esercitato secondo buona fede e correttezza (*Cass. 19 febbraio 1992 n. 2073, [leggi a questo link](#)*). Se quindi il datore di lavoro usa lo straordinario per sopperire a ordinarie necessità.