

Quadro di riferimento normativo in materia di orario di lavoro e straordinario.

- **ASPETTO NORMATIVO:**

La disciplina dell'orario straordinario è stata oggetto di ripetuti interventi dell'ordinamento comunitario, il quale, sin dal 1993 con la direttiva 104, ha cercato di dare una organizzazione sistematica all'orario di lavoro, definendone i termini e le modalità, al fine di raggiungere l'obiettivo di "miglioramento del tenore di vita e delle condizioni di lavoro", previsto tra i fini della CE dall'Art. 2 del TCE, nonché dall'Art. 137 TCE che dispone che la "Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri al fine di migliorare l'ambiente di lavoro per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori".

La **direttiva 93/104** (oggi codificata con la **direttiva 2003/88**) ha previsto, in materia di orario massimo di lavoro, che la durata media per ogni periodo di 7 giorni non deve superare le 48 ore, comprese le ore di straordinario.

Successivamente la stessa direttiva 93/104 è stata oggetto di modifica da parte della **direttiva 2000/34** che ne ha ridisegnato i confini di ambito di applicazione soggettiva: vengono esclusi dalle disposizioni di cui alla Direttiva del 93 solo i lavoratori interessati da discipline specifiche (es. gente di mare, personale di volo).

a) **Articoli Direttiva 2003/88 inerenti l'orario di lavoro** (non c'è una disciplina specifica sull'orario straordinario)

Articolo 6

Durata massima settimanale del lavoro

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

- a) la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali;
- b) la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario

Articolo 15

Disposizioni più favorevoli

La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli alla protezione della

sicurezza e della salute dei lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Articolo 16

Periodi di riferimento

Gli Stati membri possono prevedere:

- a) *(omissis)*
- b) per l'applicazione dell'articolo 6 (durata massima settimanale del lavoro), un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi.

Articolo 22

Disposizioni varie

1. Gli Stati membri hanno facoltà di non applicare l'articolo 6, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, a condizione che assicurino, mediante le necessarie misure a tale scopo, che:

- a) nessun datore di lavoro chieda a un lavoratore di lavorare più di 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, lettera b), a meno che non abbia ottenuto il consenso del lavoratore all'esecuzione di tale lavoro;
- b) nessun lavoratore possa subire un danno per il fatto che non è disposto ad accettare di effettuare tale lavoro;
- c) il datore di lavoro tenga registri aggiornati di tutti i lavoratori che effettuano tale lavoro;
- d) i registri siano messi a disposizione delle autorità competenti che possono vietare o limitare, per ragioni di sicurezza e/o di salute dei lavoratori, la possibilità di superare la durata massima settimanale del lavoro;
- e) il datore di lavoro, su richiesta delle autorità competenti, dia loro informazioni sui consensi dati dai lavoratori all'esecuzione di un lavoro che superi le 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media

b) Disciplina italiana in materia di orario di lavoro straordinario

L'Italia ha dato attuazione alla direttive comunitarie con il Dlg. 66/2003 ,modificato poi dal Dlg. 213/2004, evidenziando una tendenza alla flessibilizzazione dell'orario di lavoro.

L'**orario straordinario**, è disciplinato nel codice civile all'Art. 2108, che prevede :*“In caso di prolungamento dell'orario normale, il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario. Il lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici deve essere parimenti retribuito con maggiorazione rispetto al lavoro diurno. I limiti entro i quali sono consentiti il lavoro straordinario e quello notturno, la durata di essi e la misura della maggiorazione sono stabiliti dalla legge ”.*

E' importante sottolineare come nel 2002, la legge comunitaria abbia stabilito all'Art. 22 che, nel recepimento delle direttive comunitarie attraverso un decreto legislativo, l'Italia avrebbe dovuto osservare i seguenti principi e criteri direttivi:

- 1) ricezione dei criteri di attuazione di cui all' "Avviso Comune sull'orario di lavoro"
- 2) riconoscimento dei contratti collettivi vigenti alla data di entrata in vigore del provvedimento di attuazione della direttiva.

Infatti con un accordo interconfederale del 12 novembre 1997, definito *Avviso Comune sull'orario di lavoro*, le parti sociali avevano voluto inviare un forte messaggio alle forze politiche, allo scopo di segnalare la pressante esigenza che la materia dell'orario restasse nella disponibilità dell'autonomia collettiva, e quindi CGIL, CISL, UIL e Confindustria, firmano un accordo interconfederale per il recepimento della direttiva comunitaria (il testo però non venne trasformato in disegno di legge dal Governo di allora)

I punti fondamentali dell' *accordo del 97*, riguardano:

- La definizione di **durata normale di orario di lavoro** è stata fissata in 40 ore settimanali. La contrattazione collettiva può stabilire limiti orari settimanali inferiori e sono fatte salve le disposizioni contrattuali che quantificano la durata massima della giornata di lavoro.
- **Per lavoro straordinario** deve intendersi la prestazione che supera le 40 ore settimanali di lavoro. Tale lavoro deve essere retribuito a parte e compensato con le maggiorazioni retributive e/o gli eventuali riposi compensativi previsti dalla contrattazione collettiva. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale comprensive delle ore di straordinario, il datore di lavoro dovrà informare entro le 24 ore dall'inizio delle prestazioni straordinarie l'Ispettorato del Lavoro. Affinché il lavoro straordinario sia contenuto, ed in difetto di disciplina collettiva applicabile, i tetti di lavoro straordinario vengono fissati in 250 ore annuali ed 80 trimestrali.

Il Dlg.66/2003 ha però disatteso le disposizioni della legge comunitaria del 2002 e non ha recepito le decisioni prese dalle parti sociali nell'accordo del 1997, non introducendo nella "disciplina dell'organizzazione dell'orario di lavoro" i criteri dettati dall'accordo stesso.

c) **Dlg .66/2003 (modificato dal Dlg 213/2004)**

Il provvedimento in materia di "*organizzazione orario di lavoro*" è entrato in vigore dal 29/04/2003 e dalla medesima data sono state abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari in materia di orario di lavoro e di riposi giornalieri, settimanali e annuali, fatte salve le disposizioni espressamente richiamate nel decreto e le disposizioni aventi carattere sanzionatorio.

Le disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 66/2003 si applicano a tutti i settori pubblici e privati , fatta eccezione per:

1. **la gente di mare**
2. **il personale di volo nell'aviazione civile**
3. **i lavoratori mobili** (soggetti, alle dipendenze di un'impresa di trasporto stabilita in uno Stato membro, che partecipano ad operazioni mobili di autotrasporto disciplinate dal regolamento Cee n. 3820/85, ovvero, in difetto, dall'accordo europeo relativo alle prestazioni lavorative degli equipaggi dei veicoli addetti ai trasporti internazionali su strada; sono inclusi nel campo di applicazione della direttiva 2000/79/Ce anche gli autotrasportatori autonomi)
4. **il personale della scuola**
5. in presenza di particolari esigenze (da individuarsi con apposito decreto) inerenti il servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di ordine e sicurezza pubblica, difesa e di protezione civile, nei riguardi delle **forze armate e di polizia**, dei **servizi di protezione civile**, ivi compresi quelli del **Corpo nazionale dei vigili del fuoco**, nonché nell'ambito delle **strutture penitenziarie** e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli **organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica**, delle **biblioteche**, dei **musei** e delle **aree archeologiche dello Stato**.

Nello specifico il decreto legislativo prevede:

Art. 4 “Durata massima dell'orario di lavoro “

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 a 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.

Art. 5 “Lavoro straordinario”

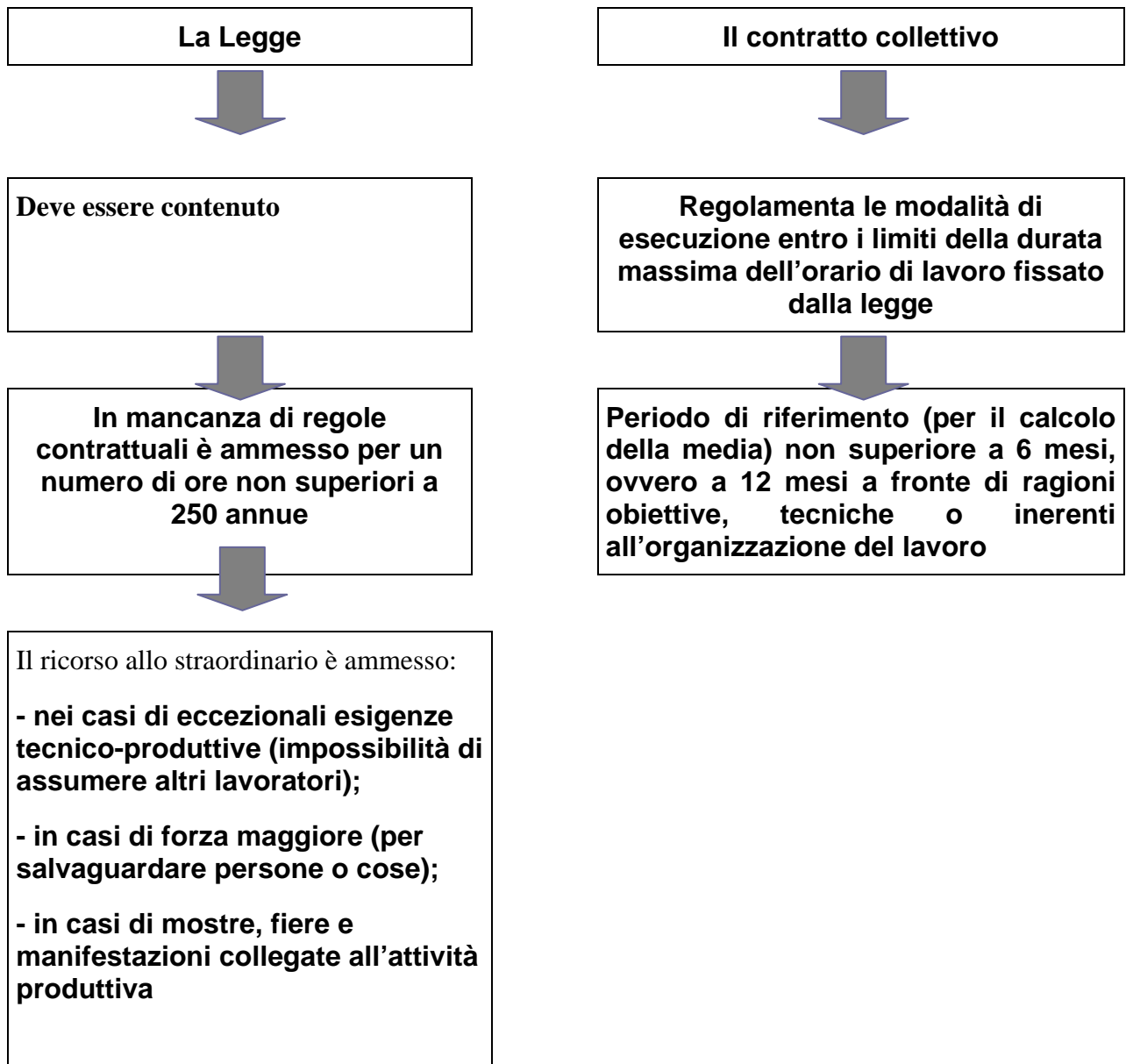
1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, 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 dare luogo a un

pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione:

- b) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla 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

LAVORO STRAORDINARIO



d) **La soppressione del contributo previdenziale aggiuntivo per le ore straordinarie**

Con la legge n. 247/2007, attuativa del Protocollo Welfare del 27-07-07, è stato previsto al comma 71, Art.1 che “A decorrere dal 1° gennaio 2008 il contributo di cui all'articolo 2, comma 19, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, è soppresso”.

L' articolo soppresso prevedeva che **“L'esecuzione del lavoro straordinario comporta, a carico delle imprese con più di quindici dipendenti, il versamento, a favore del Fondo prestazioni temporanee dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), di un contributo pari al 5 per cento della retribuzione relativa alle ore di straordinario compiute. Per le imprese industriali tale misura è elevata al 10 per cento per le ore eccedenti le 44 ore e al 15 per cento, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati, per quelle eccedenti le 48 ore.”**

Tale disposizione, che è stata immediatamente precettiva, ha permesso di equiparare la contribuzione delle imprese con più di 15 dipendenti e quelle con meno di 15 dipendenti, la quota di contribuzione delle ore straordinarie con quella del lavoro ordinario, nonché di eliminare la differenziazione tra aziende industriali e non.