

ORARIO ■ Il tetto non può essere superato con lo straordinario

La soglia delle 48 ore si calcola su quattro mesi

Le istruzioni

Le indicazioni fornite dall'Inps con la circolare 181/03

- **Periodo flessibile.** Il periodo di sette giorni da prendere a riferimento per il calcolo del limite delle 48 ore non deve cominciare necessariamente dalla domenica. Infatti le 48 ore settimanali vanno intese come media in un arco di tempo di quattro mesi
- **Contratti collettivi.** Per necessità tecniche delle specifiche categorie, i contratti collettivi potranno portare il periodo di riferimento da quattro a sei o anche dodici mesi. Gli stessi contratti possono fissare la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, ma non possono indicare limiti superiori alle 48 ore
- **Straordinari.** La durata massima dell'orario settimanale medio di 48 ore non può essere superata nemmeno con le prestazioni straordinarie. A meno che il lavoratore non benefici di un riposo compensativo, in aggiunta o in sostituzione della retribuzione straordinaria
- **Malattie e ferie.** Nel calcolo dell'orario settimanale medio non si considerano ferie e permessi malattia

La durata massima dell'orario di lavoro non può superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. Si tratta però di una durata "media", calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi. A tal fine, sottolinea l'Inps con la circolare 181/03 (si veda anche «il Sole 24 Ore» di ieri), il periodo di sette giorni non decorre necessariamente dalla domenica, ma può essere definito dal datore di lavoro secondo le proprie esigenze organizzative.

Per ragioni tecniche od organizzative specifiche delle singole categorie, inoltre, i contratti collettivi potranno elevare il periodo di riferimento da quattro a sei o dodici mesi. Agli stessi contratti collettivi, l'articolo 4 del Dlgs 66/03 demanda la determinazione della durata massima settimanale dell'orario di lavoro. Poiché, però, il limite "medio" massimo delle quarantotto ore non può essere superato nemmeno con la prestazione di lavoro straordinario, le disposizioni contrattuali che eventualmente fissino orari settimanali di per sé superiori appaiono in contrasto con la norma.

Peraltro, il superamento del limite è verificabile solo a consuntivo, al termine del periodo quadrimestrale o maggiore, stabilito dal contratto collettivo. In ogni caso non entrano nel computo i periodi di assenza per malattia e i periodi di ferie annuali, che non possono essere sostituiti con l'indennità economica, se non in occasione della fine del rapporto di lavoro.

Anche l'eventuale lavoro straordinario potrebbe non rilevare se il lavoratore in aggiunta, o in sostituzione, della maggiorazione retributiva, beneficia di un riposo compensativo. Quanto allo straordinario, l'Inps evidenzia che è tale il lavoro prestato oltre l'orario normale, fissato dall'articolo 3 in 40 ore settimanali o nella minor durata stabilita dai contratti collettivi.

Peraltro, l'articolo 5 del Dlgs 66 stabilisce che il ricorso allo straordinario deve essere contenuto e che in assenza di disciplina da parte del contratto collettivo è possibile ricorrere

solo dopo accordo tra datore e lavoratore, per un periodo non superiore a 250 ore annuali e a 80 ore trimestrali. Inoltre, il comma 5 dell'articolo 4 dispone che, in caso di superamento delle 48 ore settimanali attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti, il datore di lavoro è tenuto a informare, alla scadenza del periodo di riferimento, la direzione provinciale del lavoro.

Le modifiche apportate dal decreto legislativo 66 modificano, quindi, l'organizzazione dell'orario di lavoro ma non incidono, sottolinea l'Inps, sulla disciplina del contributo aggiuntivo sul lavoro straordinario (comma 18 della legge 549/95), che non è da intendersi norma sanzionatoria per lo svolgimento del lavoro straordinario. Il contributo nella misura del 15% risulta quindi dovuto «ogni qual volta si verifichi a consuntivo del periodo individuato ai fini del calcolo della media settimanale il superamento del limite massimo delle 48 ore di lavoro», fermo restando

il versamento della contribuzione del 5% per le ore di straordinario svolte dalla quarantesima alla quarantottesima, elevato al 10% per le imprese industriali con più di 15 dipendenti per le ore successive alla quarantaquattresima.

Non sono tenuti al contributo, in attesa di chiarimenti ministeriali e per le ore prestate dalla quarantesima alla quarantottesima, i datori di lavoro che operano nei settori che l'articolo 16 del Dlgs 66 esclude dal limite di normale durata settimanale, anche se l'Inps circonda l'esclusione dal versamento del contributo alle sole attività già elencate nella circolare 100/96 del ministero del lavoro, relativamente ai «lavoratori discontinui».

MARIA ROSA GHEIDO

