

INPS - CIRCOLARE 1 dicembre 2003 n. 181 - Oggetto: D.Lgs. 8.4.2003, n. 66. Riforma della disciplina in materia di orario di lavoro in attuazione delle direttive 93/104/Ce e 2000/34/Ce.

PREMESSA

Il decreto legislativo 8.4.2003, n. 66, pubblicato in Supplemento Ordinario n. 61 alla Gazzetta Ufficiale n. 87 del 14.4.2003 ed entrato in vigore il 29.4.2003, dà attuazione alle direttive n. 93/104/Ce e 2000/34/Ce e regola i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione dell'orario di lavoro, al fine di realizzare un adeguato livello di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

RIEPILOGO DELLE PRINCIPALI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Ambito di applicazione

Le norme del D.Lgs. n. 66/2003 trovano applicazione, in base all'art. 2, co. 1, a tutti i settori pubblici e privati, ad eccezione del lavoro della gente di mare, del personale di volo dell'aviazione civile e dei lavoratori mobili (con riferimento ai profili di cui alla direttiva 2002/15/Ce)(1). Il co. 4 dell'art. 2 dispone inoltre che la nuova disciplina si applica anche agli apprendisti maggiorenni, per i quali, in precedenza, l'art. 11, co. 1, della legge n. 25/1955 conteneva specifiche disposizioni. Per effetto di tale previsione si ha la piena equiparazione di tali soggetti, nella materia trattata dal decreto in oggetto, alla generalità dei lavoratori.

Definizione di orario di lavoro

In base all'art. 2, co. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 66/2003, costituisce 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.

Orario normale di lavoro

L'art. 3 dispone che l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali e che i contratti collettivi possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni di lavoro in un periodo non superiore all'anno. Viene quindi confermato il meccanismo di determinazione dell'orario normale di lavoro previsto dall'art. 13 della legge n. 196/1997. La norma non contiene più, tuttavia, la previsione secondo la quale la possibilità di definizione dell'orario su base plurimensile è attribuita ai soli contratti collettivi nazionali, cosicché devono ritenersi abilitate in tal senso le fonti collettive di qualsiasi livello.

Durata massima dell'orario di lavoro

Il D.Lgs. n. 66/2003 non stabilisce un limite legale giornaliero di durata dell'orario di lavoro, definendo, per converso, soltanto il diritto al riposo giornaliero del lavoratore, che non può essere inferiore, ai sensi dell'art. 7, co. 1, alle undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.

L'art. 4, co. 1, introduce inoltre un limite di durata massima settimanale dell'orario di lavoro. Tale limite legale viene individuato con riferimento ad un periodo di sette giorni ed include le ore di lavoro straordinario. Pertanto la durata massima dell'orario di lavoro stabilita dai contratti collettivi ai sensi del co. 1 dell'art. 4 non può comunque superare, ai sensi del

successivo co. 2, le 48 ore per ogni periodo di sette giorni, comprese le ore di lavoro straordinario.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha precisato con lettera circolare n. 5/27373/70 dell' 11.9.2003 (relativa all'adempimento degli obblighi di comunicazione connessi al superamento delle 48 ore settimanali attraverso prestazioni di lavoro straordinario) che non può darsi della settimana lavorativa una definizione rigida. Si può quindi considerare tale ogni periodo di sette giorni, con la conseguente possibilità per i datori di lavoro di far decorrere la settimana di riferimento a partire da qualsiasi giorno, ovvero in alternativa di ritenere quale settimana quella prevista dal calendario (dal lunedì alla domenica).

Ai fini dell'applicazione in materia di durata massima settimanale dell'orario di lavoro, il co. 3 dell'art. 4 precisa che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 4 mesi.

Con circolare n. 27 del 30.7.2003 lo stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha identificato quale termine iniziale per la decorrenza del criterio legale di computo della media settimanale il 30.4.2003.

Ciò anche con riferimento ai casi di cui al successivo co. 4, in base al quale i contratti collettivi possono elevare il limite di cui al co. 3 fino a 6 ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, che siano specificate negli stessi contratti collettivi. Il periodo di riferimento ai fini del calcolo della durata massima media dell'orario settimanale può essere individuato, oltre che secondo il criterio fisso indicato dalla legge (cioè a partire dal 30.4.2003) anche diversamente, essendo necessaria ai fini della verifica del rispetto della media settimanale soltanto la predeterminazione, e quindi la certezza, dei termini iniziale e finale del periodo stesso nonché della collocazione dei sette giorni di riferimento. Il superamento dei limiti settimanali può essere individuato solo a consuntivo, cioè al termine del periodo di riferimento legale di 4 mesi a decorrere dal 30 aprile 2003 ovvero di quello indicato dalla contrattazione collettiva. Ai fini della verifica del rispetto o meno dei termini di riferimento faranno fede, in caso di determinazione contrattuale del periodo di riferimento, le indicazioni contenute nella comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro.

Dal computo della media settimanale di cui all'art. 4 devono essere esclusi, per espressa disposizione dell'art. 6 del D.Lgs. n. 66/2003, i periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia.

Le stesse ore di straordinario prestate non si computano ai fini della media settimanale 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 co. 2 dello stesso articolo.

Il lavoro straordinario

L'art. 1, co.2, lett. c) del D.Lgs. n. 66/2003 definisce quale lavoro straordinario quello prestato oltre il normale orario di lavoro, così come definito dall'art. 3, quindi quello prestato oltre la quarantesima ora, ovvero oltre la minore durata stabilita dai contratti collettivi ai sensi dell'art. 3, co. 2.

Premessa l'enunciazione di principio che il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto, l'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003 dispone che i contratti collettivi regolamentano le modalità di esecuzione del lavoro straordinario nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro.

L'art. 4, co. 2, del D.Lgs. n. 66/2003, nel disporre che la durata media dell'orario di lavoro non può superare le 48 ore per un periodo di 7 giorni, comprese le ore di lavoro straordinario definisce nuovi limiti di ricorso al lavoro straordinario.

In difetto di una disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso solo previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il ricorso al lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione alle particolari fattispecie indicate al co. 4 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003 (3). Gli stessi contratti collettivi possono consentire che, in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva prevista dall'art. 5, co. 5, i lavoratori fruiscano di riposi compensativi.

In tal caso le ore di lavoro straordinario prestate non si computano, come sopra indicato, ai fini della media settimanale di cui all'art. 4.

CONTRIBUTO AGGIUNTIVO SUL LAVORO STRAORDINARIO

Le disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003 regolano, per espressa indicazione dell'art. 1, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione dell'orario di lavoro e non determinano alcuna modifica in materia di disciplina del contributo aggiuntivo sul lavoro straordinario.

La legge n. 549/1995, quale apposita fonte normativa di disciplina di tale contribuzione, ha dettato al co. 18 dell'art. 2 una definizione di lavoro straordinario ai soli fini dell'applicazione della contribuzione da essa prevista, a conferma della autonomia delle disposizioni in materia contributiva rispetto a quelle in materia organizzativa dell'orario di lavoro, nozione e disciplina che rimangono integralmente in vigore, e per l'applicazione delle quali si rimanda alle circolari emanate nel tempo (4).

Superamento del limite settimanale

L'introduzione del limite massimo delle 48 ore su sette giorni non incide sulla previsione del versamento di una contribuzione pari al 15% sul lavoro straordinario prestato oltre la 48esima ora per le aziende industriali ovvero pari al 5% per le imprese diverse da quelle industriali.

Come sopra è stato precisato, le disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003 non modificano la materia del versamento della contribuzione aggiuntiva sul lavoro straordinario, quale disciplinata dall'art.2 della legge n. 549/1995. Non è inoltre sanzionata la violazione del limite settimanale di svolgimento del lavoro straordinario. Ne consegue che detto contributo rimane in vigore ed è dovuto ogni qualvolta 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 pari al 5% per le ore di straordinario svolte dalla quarantesima ora fino alla quarantottesima, elevato al 10% per le imprese industriali con più di 15 dipendenti per le ore successive alla quarantaquattresima.

Esclusioni

Tenuto conto della definizione orario di lavoro contenuta nell'art. 2, co. 1, lett. a), quale "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività e delle sue funzioni", si osserva che l'art. 16, co. 1, lettere da a) a p) del decreto n. 66/2003 elenca una serie di attività che sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della sola durata settimanale dell'orario dettata dall'art. 3 dello stesso (che individua quale orario normale di lavoro quello delle 40 ore settimanali) e non anche dall'applicazione dell'art. 4, che individua la durata massima dell'orario di lavoro, fissata in 48 ore per un periodo di 7 giorni (come sopra illustrato); ne consegue che anche le attività indicate nelle lettere da a) a p) del co. 1 dell'art. 16 sono soggette ai limiti di durata massima settimanale dell'orario di lavoro indicati del decreto n. 66/2003 (5).

Pertanto anche in tali settori l'eventuale superamento del limite delle 48 ore settimanali, in caso di superamento dei limiti multiperiodali, comporta il versamento del contributo aggiuntivo sul lavoro straordinario, a decorrere dalla verifica a consuntivo del superamento del limite. Sono inoltre fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi nazionali.

Per quanto attiene, invece il lavoro straordinario prestato tra la quarantesima e la quarantottesima ora in questi stessi settori (che rimangono esclusi dal limite di durata settimanale di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 66/2003), sono stati richiesti chiarimenti al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali circa la perdurante applicabilità delle istruzioni di cui alla circolare n. 100 del 1996, attesa la provvisorietà delle stesse nonché la rinnovata nozione di orario di lavoro contenuta nel D.Lgs. n. 66/2003. Nelle more delle indicazioni ministeriali continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui alla circolare dell'Istituto n. 174 del 1996 per le attività indicate nelle lettere da a) a n) dell'art. 16, co. 1, del D.Lgs. n. 66 del 2003. Per le attività indicate alle lettere o) e p) di quest'ultima norma, invece, il versamento del contributo aggiuntivo sul lavoro straordinario è comunque dovuto anche per le ore dalla quarantesima alla quarantottesima, in quanto non contemplate nell'elenco contenuto nella circolare n. 100 del 1996 del Ministero del lavoro.

Deroghe

L'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003 prevede alcune deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno e durata massima settimanale dell'orario di lavoro. Riveste interesse ai fini della presente circolare quanto disposto dal comma 5 della norma che stabilisce, tra l'altro, che le disposizioni di cui agli articoli 3 e 4 dello stesso decreto legislativo 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 di: dirigenti, personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo, manodopera familiare, lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose, prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro. A causa della particolare natura dei rapporti di lavoro e le particolari modalità di esecuzione della prestazione di lavoro, per il personale dirigenziale e con funzioni direttive e per i lavoratori a domicilio non è dovuto, come noto, il versamento del contributo aggiuntivo sul lavoro straordinario. Per quanto attiene, invece, alle prestazioni rese nell'ambito dei rapporti di telelavoro, lo stesso contributo aggiuntivo deve essere versato in assenza di esplicite previsioni normative di esonero.

Apprendisti maggiorenni

La piena equiparazione degli apprendisti maggiorenni agli altri lavoratori disposta dall'art. 2, co. 4, del D.Lgs. n. 66/2003 comporta l'assoggettamento al contributo aggiuntivo sul lavoro straordinario delle ore prestate in eccedenza fino alla soglia massima delle 44 ore settimanali pari al 5%.

NOTE

1) Il co. 2 dell'articolo 2 rimanda, per le particolari categorie di personale in esso elencate, all'emanazione di un decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, e della salute, economia e delle finanze e per la funzione pubblica, da adottare entro 120 giorni dall'entrata in vigore del decreto.

2) Cfr. circolare INPS n. 15 del 24.01.1998.

3) Il testo dell'art. 5, co. 4 è il seguente: "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 ad un pericolo grave ed immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

c) 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 7.8.1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24.12.1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.

4) Cfr. Circolari n. 40 del 20.2.1996, n. 174 del 28.8.1996, n. 246 del 10.12.1996, n. 264 del 30.12.1996, n. 13 del 23.1.1997, n. 247 del 29.11.1997.

5) Le deroghe alle nuove disposizioni sono indicate agli articoli 16 (relativo alle deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario) e 17 (relativo alle deroghe in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale) del D.Lgs. n. 66/2003.